

**PENGARUH *WORKPLACE WELLBEING* TERHADAP INTENSI
TURNOVER PADA KARYAWAN**

SKRIPSI



Oleh:

**Fikri Maulana
201310230311013**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2018

**PENGARUH *WORKPLACE WELLBEING* TERHADAP INTENSI
TURNOVER PADA KARYAWAN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Muhammadiyah Malang
Sebagai salah satu persyaratan untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi**

Oleh:

**Fikri Maulana
201310230311013**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2018

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Fikri Maulana

Nim : 201310230311013

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 20 Januari 2018

Dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
Memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,

Sekretaris/Pembimbing II,

Nida Hasanati, Dr., M.Si..

Muhammad Shohib, S.Psi., M.Si.

Anggota I

Anggota II

Tulus Winarsunu, Dr., M.Si.

Sofa Amalia, S.Psi., M.Si.

Mengesahkan

Dekan,

Muhamad Salis Yuniardi, M.Psi., Ph.D.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fikri Maulana
NIM : 201310230311013
Fakultas/ Jurusan : Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/ karya tulis ilmiah ini yang berjudul “Pengaruh *Workplace Wellbeing* Terhadap Intensi *Turnover* Pada Karyawan”:

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan hak bebas royalti non-eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapatkan sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Mengetahui,
Wakil Dekan I

Malang, 20 Januari 2018
Yang Menyatakan

Siti Maimunah, S.Psi, MM, MA.

Fikri Maulana

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil alamin, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT dengan ridho dan rahmat Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Workplace Wellbeing* Terhadap Intensi *Turnover* Pada Karyawan” sebagai salah satu syarat wajib untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menghadapi berbagai masalah dan hambatan, tetapi berkat bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, Alhamdulillah segala hambatan dan masalah tersebut dapat diatasi. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Muhammad Salis Yuniardi, S.Psi, M.Psi, Ph.D, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
2. Dr. Nida Hasanati, M.Si. selaku pembimbing I dan Mohammad Shohib, S.Psi.,M.Si. selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan, membimbing, memotivasi, dan waktu luangnya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.
3. Siti Maimunah, S.Psi., MM, MA. selaku ketua program studi Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Susanti Prasetyaningrum, S.Psi., M.Psi. selaku dosen wali yang selalu sabar memberikan arahan pada masa perkuliahan.
5. Asep Suryana (Alm) dan Eulis Nur Laela selaku orang tua yang selalu memberikan dukungan, doa, nasehatnya yang tak pernah henti serta segala kasih sayang yang mereka berikan.
6. Manager, dan Staff perusahaan PT. Pancanaka Property yang telah memberikan kesempatan sehingga dapat melakukan penelitian di perusahaannya.
7. Seluruh karyawan perusahaan PT. Pancanaka Property yang telah meluangkan waktunya dan menjadi responden dalam penelitian ini.
8. Teman-teman kelas A angkatan 2013 dan Aplikasi PIO kelas C yang berjuang bersama selama proses perkuliahan dan penyusunan tugas akhir.
9. Saudara dan Saudariku di KAMAPA JABAR Korwil UMM. Terimakasih atas kesadaran dan kehadiran kalian bahwa kita semua membutuhkan dukungan sosial.
10. Sahabat dan kawan perjuangan Hanny, Ghiffari, Luthfi, Naufal, Fakhri, Indah, Hamzah, yang selalu hadir memberikan dukungan serta motivasi.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari tiada satupun karya manusia yang sempurna, sehingga kritik dan saran demi perbaikan karya ini sangat penulis harapkan. Meski demikian, penulis berharap semoga ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan pembacanya umumnya.

Malang, 20 Januari 2018

Penulis

Fikri Maulana



DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
SURAT PERNYATAAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
IDENTITAS	1
INTISARI	1
Kata Kunci/Keywords	1
Pendahuluan	2
Landasan Teori	7
<i>Intensi Turnover</i>	7
<i>Workplace Welbeing</i>	10
Pengaruh <i>Workplace Wellbeing</i> dengan <i>Intensi Turnover</i>	12
Kerangka Berfikir	14
Metode Penelitian	15
Rancangan Penelitian	15
Subjek Penelitian	15
Variabel dan Instrumen Penelitian	15
Prosedur dan Analisa Data	16
Hasil Penelitian	17
Diskusi	18
Simpulan Dan Implikasi	21
Daftar Pustaka	22
Lampiran	25

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indeks Validitas dan Reliabilitas Skala Penelitian.....	16
Tabel 2. Deskripsi Subjek Penelitian.....	17
Tabel 3. Tingkatan kecenderungan <i>Workplace Wellbeing</i> dan Intensi <i>Turnover</i> karyawan	17
Tabel 4. Hasil Analisis Uji Regresi Linier Sederhana.....	18
Tabel 5. Hasil Korelasi antara <i>Workplace Wellbeing</i> terhadap Intensi <i>Turnover</i> Karyawan	18



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Surat Ijin Penelitian	26
-----------------------------	----

LAMPIRAN 2.

Skala <i>Tryout</i>	27
Rekapitulasi Hasil <i>Try Out</i>	33

LAMPIRAN 4

Hasil Validitas dan Reliabilitas	38
--	----

LAMPIRAN 5

<i>Blue Print</i> Skala <i>Workplace Wellbeing</i> dan Intensi <i>Turnover</i>	43
--	----

LAMPIRAN 6

Skala Penelitian	46
------------------------	----

LAMPIRAN 7

Rekapitulasi data skala <i>Workplace Wellbeing</i>	51
--	----

LAMPIRAN 8

Rekapitulasi data skala Intensi <i>Turnover</i>	56
---	----

LAMPIRAN 9

Output SPSS hasil penelitian	61
------------------------------------	----

PENGARUH *WORKPLACE WELLBEING* TERHADAP INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN

Fikri Maulana

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

Fikribxr09@gmail.com

Tingginya tuntutan dan kurangnya kesejahteraan di tempat kerja pada karyawan akan berdampak pada tingginya tingkat Intensi *Turnover*. *Workplace Wellbeing* merupakan salah satu faktor penting yang diduga turut berkontribusi terhadap tingginya Intensi *Turnover*. Ketika kesejahteraan di tempat kerja karyawan terpenuhi, maka karyawan akan merasa nyaman dan akan memberikan usaha yang terbaik bagi organisasi. Tujuan dari penelitian ini ingin mengetahui pengaruh *Workplace Wellbeing* terhadap Intensi *Turnover* pada karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah subjek sebanyak 110 karyawan dengan menggunakan metode *purposive sampling* dan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Dalam penelitian ini menggunakan alat ukur *Workplace Wellbeing Index* dan *Turnover Intention*. Hasil analisa yang telah dilakukan diperoleh $F= 32,287$ ($p=0,000$) yang menunjukkan terdapat pengaruh arah negatif yang signifikan *Workplace Wellbeing* terhadap Intensi *Turnover*. Semakin tinggi *Workplace Wellbeing* maka semakin rendah Intensi *Turnover*, begitupun sebaliknya semakin rendah *Workplace Wellbeing* maka semakin tinggi Intensi *Turnover*.

Kata Kunci: *Workplace Wellbeing, Intensi Turnover*

The high demands and lack of Workplace Wellbeing on the employees will have an impact on the high level of Turnover Intention. Workplace Wellbeing is one of the important factors that allegedly contributes to the high Intention Turnover. When the Workplace Wellbeing the worker is fulfilled in the work, then they will feel comfortable and will give the best effort for the organization. The purpose of this research is to know the effect of Workplace Wellbeing on Turnover intention to employees. This study uses a qualitative approach. The number of subjects as many as 110 employees by using purposive sampling method and using simple linear regression analysis techniques. In this study using Workplace Wellbeing index and Turnover intention measurement tools. The results of the analysis have been obtained $F=32,287$ ($p=0,000$) which shows there is significant negative influence of Workplace Wellbeing toward Turnover intention. The higher the Workplace Wellbeing the lower Turnover intention, the lower Workplace Wellbeing the higher the Turnover intention.

Keyword: *Workplace Wellbeing, Intensi Turnover*

Suatu keberhasilan dan kesuksesan perusahaan sangat ditentukan dari bagaimana perusahaan mengelola sumber daya yang dimilikinya, hal tersebutlah yang membuat para pengusaha sadar akan nilai investasi karyawan sebagai salah satu aset penting perusahaan. Sumber daya merupakan kemampuan untuk berbuat sesuatu, dan memanfaatkan kesempatan yang ada, dan kemampuan untuk bisa membebaskan diri dari kesulitan yang dialami (Ardana,dkk.2012). Sumber daya manusia bisa dilihat kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu itu sendiri, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Perkembangan organisasi ini menemui permasalahan dalam hal perputaran karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan permasalahan dalam organisasi yang pada kenyataannya terdapat banyak konsekuensi negatif dalam organisasi jika tingkat turnover karyawan tinggi (Randhawa, 2007). Perpindahan karyawan (*employee turnover*) adalah suatu fenomena yang sering terjadi dalam sebuah bisnis, yang dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dan masuk di sebuah organisasi (Witasari,2009). Intensi *turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk mengikatkan diri pada organisasi.

Keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) merupakan fenomena penting dan tak terhindarkan dalam kehidupan organisasi. *Turnover* merupakan perilaku menarik diri atau keluarnya karyawan dari satu organisasi kerja dan kemudian pindah ke organisasi kerja yang lain. The Hay Group meramalkan tingkat rata-rata perpindahan kerja di Asia Pasifik sebesar 24%. Tower Watson, sebuah perusahaan layanan profesional global di New York merilis laporan mengenai situasi ketenaga kerjaan di Asia Pasifik. Laporan itu menunjukkan bahwa Indonesia adalah Negara dengan tingkat intensi *turnover* yang rendah dibandingkan dengan China, India, Japan, Singapore dan Thailand untuk tahun 2013.

Tampak bahwa intensi merupakan fungsi dari dua determinan dasar, yaitu pertama sikap individu terhadap perilaku (merupakan aspek personal) dan kedua adalah persepsi individu terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau untuk tidak melakukan perilaku yang bersangkutan yang disebut dengan norma subjektif. Secara sederhana teori ini mengatakan bahwa seseorang akan melakukan perbuatan apabila ia memandang perbuatan itu positif dan bila ia percaya bahwa orang lain ingin agar ia melakukannya (Ajzen & Fishbein 1980 dalam Azwar, 2009).

Intensi *turnover* (niat berpindah kerja) biasanya merupakan salah satu pilihan terakhir bagi seorang karyawan apabila dia mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkannya, walaupun kondisi industri bisnis di Indonesia yang berbeda dengan kondisi luar negeri, yang disaat karyawan berada pada posisi tidak dalam kondisi yang sejahtera dengan pekerjaannya dapat mudah keluar dan dapat dengan mudah pula mendapatkan pekerjaan yang baru, yang tentunya kondisi ini berbeda dengan industri yang ada di Indonesia. Suasana perindustrian di Indonesia memungkinkan banyaknya hal yang menjadi sumber kurang kesejahteraannya di tempat kerja, tetapi tingkat *turnover*-nya masih cukup rendah. Hal ini diakibatkan sulitnya untuk mencari pekerjaan yang baru.

Intensi *turnover* bagi karyawan merupakan salah satu jalan keluar untuk mendapatkan keadaan yang lebih baik, namun bagi perusahaan hal ini dapat menjadi suatu kerugian tersendiri, apalagi bila karyawan yang keluar tadi memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Selain itu hal ini dapat menambah *cost* (biaya) untuk perekrutan dan penempatan kembali. Untuk itu perusahaan harus menelaah lebih jauh tentang sebab-sebab seorang karyawan mempunyai intensi untuk keluar, sehingga *turnover* dapat ditekan seminimal mungkin. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengatasi kendala-kendala yang menyebabkan seorang karyawan mempunyai intensi untuk keluar terutama yang disebabkan dari dalam perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suatu kondisi yang nyaman dan terciptanya suatu kondisi yang sejahtera di tempat kerja.

Nafiudin & Umdiana (2017) menjelaskan bahwa terdapat sejumlah data yang menyatakan bahwa sebagian besar karyawan berniat untuk meninggalkan pekerjaan di tengah kontrak kerja karena alasan yang kurang diketahui pasti penyebabnya. Hal ini perlu mendapat perhatian yang serius karena perusahaan akan terganggu dengan perilaku karyawan yang memiliki keinginan untuk berhenti dari perusahaan seperti, tingkat absen yang tinggi, mulai malas bekerja, berani melanggar tata tertib kerja, menentang atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab yang berbeda dari biasanya (Widyadmono, 2015). Caesarani & Riana (2016) menjelaskan bahwa, karyawan bisa saja memutuskan pekerjaan sesuai keinginannya dikarenakan berbagai faktor seperti kepuasan kerja yang rendah atau kesempatan yang lebih baik di tempat lain. Pernyataan serupa juga diutarakan Wahyuni dkk (2014) yang menegaskan kurangnya perhatian terhadap masalah *turnover intention* ini mengakibatkan tidak ditemukannya penyebab yang jelas serta mengganggu aktivitas dan produktivitas perusahaan. Karyawan memutuskan untuk berhenti di tengah pekerjaan dan memutuskan untuk berpindah ke perusahaan lain yang dianggap lebih memperhatikan kebutuhannya.

Mobley 1978 (dalam Novliadi, 2007) berpendapat bahwa perasaan tidak puas dapat menumbulkan pikiran untuk keluar pada karyawan yang dilanjutkan dengan upaya mencari pekerjaan lain. Jika kerugian yang akan ditanggung akibat keluar dari pekerjaan terlalu tinggi, maka individu akan mengevaluasi kembali pekerjaannya (peninjauan kembali terhadap perasaan tidak puasnya itu). Mengurangi pikiran untuk

keluar, dan melakukan alternatif lain dari turnover seperti mangkir dari pekerjaan atau berperilaku pasif terhadap pekerjaan. Jika kerugian yang ditanggung tidak terlalu tinggi dan ada pekerjaan lain yang lebih baik, maka ini akan merangsang intensi karyawan untuk keluar, yang diikuti dengan keluarnya karyawan dari perusahaan itu, tetapi jika pekerjaan lain itu tidak lebih baik, maka ini akan membuat karyawan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya semula.

Dalam penelitian (Kurniasari, 2004) tentang apakah komitmen organisasi dan *job insecurity* mempengaruhi intensi *turnover*. Dan apakah komitmen organisasi atau *job insecurity* yang lebih mempengaruhi intensi *turnover* di PT Indo C. Dari 130 karyawan yang menjadi responden, kondisi perusahaan yang serba tidak pasti, nampaknya menyebabkan intensi untuk keluar dari pekerjaan cukup tinggi. Karyawan yang mempunyai intensi keluar berasal 40,77% atau 53 orang adalah dari karyawan dengan *job insecurity* tidak aman (terancam), dan hanya 20,77% merasa aman. Besarnya jumlah responden yang 82 tidak aman mengindikasikan bahwa *job insecurity* di perusahaan tersebut rendah, dimana tidak adanya jaminan kelangsungan masa kerja karyawan. Dan data dari hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa responden yang memiliki keinginan besar untuk keluar dari pekerjaannya adalah karyawan yang memiliki komitmen pada tingkat sedang, yakni sebesar 43,08%. Sebelumnya diketahui 61,54% responden mempunyai intensi keluar dari pekerjaan, dan sisanya yakni 38,46% mempunyai intensi bertahan. Hal ini berarti dapat dikatakan sebagian besar karyawan berkeinginan besar untuk keluar dari perusahaan tersebut. Artinya, pengaruh terbesar seorang karyawan memutuskan untuk berniat keluar lebih banyak dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang rendah dan baru kemudian karena perasaan ketidaknyamanan di tempat kerja atas status dirinya.

Berdasarkan data hasil penelitian Rahmad, H. (2015) yang disebarkan pada tanggal 30 Desember 2014 kepada karyawan tetap pabrik Departemen Operasi IV PT PUSRI Palembang diperoleh data bahwa aspek kepuasan kerja yang dirasakan masih sangat rendah oleh karyawan tetap pabrik Departemen Operasi IV PT PUSRI Palembang adalah aspek yang meliputi gaji dan promosi yaitu sebesar 17%. Beberapa karyawan sering mengeluhkan kelebihan jam kerja tidak dibayarkan oleh perusahaan dan mereka harus memaklumi hal ini untuk pengabdian mereka kepada perusahaan. Beberapa karyawan juga merasakan jenjang karir mereka terhambat. Mereka mengatakan bahwa penilaian kepangkatan yang dilakukan di perusahaan dijalankan secara tidak adil. Menurut mereka karyawan yang memiliki kesamaan suku dengan pimpinan jenjang karirnya akan lebih baik daripada mereka yang tidak memiliki kesamaan suku dengan pimpinan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan pada karyawan masih sangat rendah, dilihat dari kepuasan kerja pada karyawan yang sering mengeluhkan kelebihan jam kerja tidak dibayarkan oleh perusahaan yang mengakibatkan intensi *turnover* menjadi lebih tinggi untuk perusahaan tersebut.

Penelitian yang dilakukan Tanuwijaya & Harjanti (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara komitmen organisasi dan turnover intention. Hasil yang sama juga diungkapkan oleh Melky (2015) yang menjelaskan

hubungan antara komitmen organisasi dengan turnover intention. Dengan tingginya komitmen yang dimiliki, akan berdampak pula pada kinerja dan produktivitas karyawan itu sendiri dan sebaliknya (Andini, 2006). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap karyawan maka akan semakin rendah tingkat turnover intention tersebut.

Selain itu, lingkungan kerja serta kinerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Hal ini dapat diartikan bahwa, jika lingkungan kerja semakin baik maka keinginan berpindah karyawan akan menurun, begitu pula dengan job insecurity yang memiliki pengaruh positif signifikan terhadap turnover intention (Andrinirina dkk, 2015; Halimah dkk, 2016). Penelitian lain menjelaskan budaya organisasi yang memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention. Karyawan yang memiliki budaya organisasi yang tinggi akan memiliki keinginan berpindah kerja yang lebih kecil (Kadiman & Indriana, 2012; Dwilingga, 2017).

Karyawan yang berniat untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya antara lain disebabkan berpindah tempat tinggal karena kepentingan tertentu, tidak puas dengan pekerjaannya, perusahaan dinilainya terdapat ketidakadilan, nilai gaji dinilainya yang terlalu rendah, dan lain sebagainya. Kenyataannya sering kali karyawan yang mengajukan permohonan berhenti hanya menciptakan alasan yang bersifat formalitas saja, sehingga alasan-alasan yang terkait dengan ketidakpuasan kerja justru tidak ditulis dalam surat pengunduran dirinya. Sehubungan dengan itu baik perusahaan maupun karyawan sebenarnya sama-sama mengalami kerugian akibat pemberhentian kerja. Kerugian yang timbul di pihak perusahaan misalnya karena perusahaan telah terlanjur mengeluarkan biaya-biaya *recruitment*, seleksi, perencanaan karir, dan pengembangan karir. Kerugian di pihak karyawan dapat timbul karena kehilangan pekerjaan berarti pula kehilangan sumber pemasukan, menurunnya harga diri, perasaan tidak berguna, dan lain sebagainya sebelum karyawan tersebut memperoleh pekerjaan baru atau usaha baru yang dinilainya setara atau lebih tinggi.

Dari uraian tentang intensi *turnover* diatas, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor penyebab dan yang dapat mempengaruhi intensi *turnover*, maka akan berpengaruh pada individu untuk mencari pekerjaan yang baru dengan keterbatasan lapangan kerja di negeri ini dan juga berdampak buruk pada perusahaan karena harus mengeluarkan biaya kembali untuk melakukan rekrutmen sebagai pengganti karyawan yang telah keluar. Oleh sebab itu, perusahaan juga dapat mengantisipasi bagaimana kesejahteraan karyawan di tempat kerjanya yang terbangun dalam sistem pengelolaan manajemen dalam perusahaan tersebut.

Menurut Page (dalam Sadana, S. 2014) Untuk mencapai kondisi yang sejahtera di tempat kerja, setidaknya organisasi harus memenuhi terlebih dahulu beberapa kondisi yang dapat memotivasi kinerja pekerja. Page menggagas teori yang didasarkan pada teori intrinsik dan ekstrinsik yang diciptakan Herzberg (1973). Bila seorang pekerja memiliki tingkat workplace wellbeing yang baik maka pekerja itu akan memiliki kesejahteraan subjektif dan kualitas diri secara keseluruhan yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sadana, S. (2014). Menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dan kesejahteraan di tempat kerja adalah dua faktor penting yang dapat mempengaruhi intensitas turnover karyawan. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa employee engagement dan workplace well-being secara bersama-sama berpengaruh terhadap turnover intention pada auditor KAP ABC & Rekan. Di tambah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Spence, G., B. (2015). Menunjukkan bahwa yang mempengaruhi kesejahteraan kerja menurut penelitiannya diantaranya Pertama, partisipasi yang mungkin rendah karena pekerjaan tersebut tidak memberikan karyawan apa yang mereka paling butuhkan. Kedua, bahwa penerimaan karyawan dapat menjadi faktor penting dalam membuat keputusan tentang *Workplace Wellbeing*. Akhirnya, mungkin ada saat-saat ketika organisasi akan jauh lebih baik yang berkonsentrasi pada isu-isu hubungan dasar manusia dari pada melakukan investasi yang cukup besar dalam program-program kesejahteraan formal pada karyawan. Harter at al. (2002) dalam penelitiannya terdapat hubungan antara kesejahteraan pekerjaan (*employee wellbeing*) dengan pendapatan organisasi. Organisasi dengan pekerjaan yang memiliki tingkat *wellbeing* yang lebih baik cenderung memberikan kepuasan pelanggan yang lebih baik, kesetiaan pelanggan yang lebih tinggi, profitabilitas yang lebih besar, produktivitas yang lebih baik, dan tingkat *turnover* yang lebih rendah.

Adapun hasil penelitian Simone, D. S. (2014) menjelaskan bahwa Konsep kesejahteraan di tempat kerja telah semakin meningkat untuk kepentingan yang sama, Ini berarti bahwa perusahaan itu sendiri harus mempertimbangkan kebutuhan mereka, Mengerti apa yang membuat mereka merasa baik dan kemudian membuat mereka bekerja lebih baik. Kesejahteraan bisa diukur sekali dan diharapkan tetap stabil selama periode waktu yang cukup lama. Saat pengukuran secara menyeluruh harus dipikirkan juga tentang kesejahteraan, termasuk aspek subyektif, eudaimonik, dan sosial, tingkat stabil ini mungkin paling banyak. Serta dalam penelitian Sahoo, M. F. (2015). Menunjukkan bahwa fokus kerja menghasilkan kesejahteraan psikologis didefinisikan sebagai keadaan suatu karyawan mengerti dalam proses pekerjaannya. Hal ini didapatkan oleh kondisi dimana kemampuan yang dirasakan dan tugas yang menantang. Tingkat konsentrasi tinggi, kurang kesadaran diri, dan perubahan waktu merupakan ciri khasnya. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan di perusahaan harus memiliki kesejahteraan yang stabil dan pihak perusahaan tersebut harus melihat dan mempertimbangkan kebutuhan mereka, serta bagaimana para karyawan bisa merasakan kesejahteraan di tempat kerjanya tersebut agar perusahaan bisa meminimalisir adanya intensi *turnover* pada karyawan.

Untuk mengurangi *turnover*, perusahaan dapat juga melakukan sejumlah program, antara lain pengelolaan kenyamanan tempat kerja (*workplace wellbeing*). Judit dan Csikszentmihalyi (Shahar, 2010) mengungkapkan bahwa setiap orang menginginkan adanya waktu luang dalam bekerja. Temuan lainnya adalah setiap orang ingin memiliki rasa sejahtera pada tempat bekerjanya, yaitu menyatu dengan apa yang dikerjakan, melakukan yang terbaik (*peak performance*) dan menikmati diri sendiri

(*peak experience*). Untuk menjadi lebih nyaman, karyawan harus memiliki emosi positif dan mampu mengevaluasi setiap pekerjaan yang dilakukan.

Dari penjabaran di atas, dengan hal ini peneliti sangat tertarik untuk meneliti penelitian yang berjudul “Pengaruh *Workplace WellBeing* terhadap intensi *turnover* pada karyawan dan dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat pengaruh *workplace wellbeing* terhadap intensi *turnover* pada karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *workplace well-being* terhadap intensi *turnover* pada karyawan. Sedangkan manfaat penelitian ini adalah Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dan bermanfaat bagi perusahaan untuk mengurangi adanya intensi *turnover* pada karyawan dengan pengaruh *workplace wellbeing* yang terdapat pada perusahaan dan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan perbandingan serta sebagai referensi penulisan penelitian lebih lanjut, terutama dibidang Psikologi Industri dan Organisasi.

Intensi Turnover

Ketika seorang pekerja merasa tidak puas dengan pekerjaannya, akan muncul keinginan untuk keluar sebelum pada akhirnya ia akan benar-benar keluar dari perusahaan. Intensi turnover sebagai satu perilaku muncul akibat adanya intensi untuk berhenti. Sedangkan, menurut Mobley (Munandar, 2011) turnover intention adalah: *‘the withdrawal decision process presented here suggests that thinking of quitting is the next logical step after experienced dissatisfaction and that intention to leave’*. Dengan kata lain, intensi keluar adalah proses pengambilan keputusan yang dilakukan sebagai tindak lanjut dari suatu pengalaman mengecewakan yang dialami individu dalam suatu organisasi.

Novliadi (2007) mendefinisikan intensi *turnover* sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Sementara Abelson (1987) mendefinisikan intensi *turnover* sebagai suatu keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Tindakan penarikan diri terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Abelson (1987) menyatakan bahwa sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela yang dapat dihindarkan dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan. Alasan sukarela yang dapat dihindarkan dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada organisasi lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan dapat disebabkan karena perubahan jalur karir atau faktor keluarga.

Sebuah studi yang dilakukan oleh Mobley (dalam Sadana, 2014) menunjukkan bahwa munculnya pikiran untuk berhenti atau keluar dari perusahaan merupakan langkah lanjutan setelah seseorang merasa tidak puas sehingga hal ini dapat dikatakan sebagai “*intention to leave*” intensi keluar merupakan kecenderungan. Jika di dalam sebuah perusahaan terdapat banyak karyawan yang memiliki intensi keluar maka perusahaan harus mencari tahu penyebab permasalahan tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas definisi intensi keluar yang digunakan adalah penggabungan dari definisi yang telah diajukan oleh Mobley dan Abelson (1987) yaitu intensi keluar dalam penelitian ini didefinisikan “proses pengambilan keputusan seseorang untuk meninggalkan perusahaan tempat dia bekerja dengan alasan-alasan tertentu”.

Intensi *turnover* adalah suatu niat atau kemauan untuk pindah dan keluar dari organisasi sebelum perilaku *turnover* tersebut benar-benar dilakukan secara nyata. Intensi sendiri menurut Ajzen (1988) melalui Teori Perilaku Terencana (*theory of planned behavior*) yang menjelaskan bahwa perilaku selalu didasari oleh adanya intensi perilaku. Dimana intensi perilaku itu sendiri di tentukan oleh tiga faktor, yaitu: sikap terhadap perilaku yang bersangkutan, norma-norma subjektif dan kontrol perilaku yang dihayati.

Aspek Intensi Turnover

Abelson (1987) mengemukakan terdapat beberapa aspek intensi *turnover* diantaranya:

- a. Berpikir untuk meninggalkan organisasi / *think of quitting*
Dimulai sejalan dengan meningkatnya ketidakpuasan dari karyawan tersebut terhadap pekerjaannya, sehingga pilihan untuk berhenti dari pekerjaan juga meningkat. Model tersebut menunjukkan bahwa tahapan kognitif dimulai pada saat individu mulai berfikir untuk berhenti dari pekerjaannya (*think of quitting*). Hal ini melibatkan penilaian antara hal-hal yang diharapkan dari pekerjaannya yang baru dengan harga yang harus dibayar jika meninggalkan pekerjaannya sekarang.
- b. Keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain / *intention of search*
Yaitu apabila individu menemukan bahwa terdapat peluang untuk mendapatkan alternative pekerjaan yang lain yang lebih memuaskan, maka pencarian untuk pekerjaan baru akan dimulai (*intention of search*). Hal ini melibatkan penilaian karyawan terhadap pendapat atau tidak diterimanya hasil pekerjaan tersebut.
- c. Keinginan untuk meninggalkan perusahaan / *intention to quit*
Yaitu jika sesuatu atau beberapa alternative pekerjaan lain telah ditemukan, maka alternatif-alternatif tersebut akan dibandingkan dengan pekerjaan saat ini. Selanjutnya, apabila alternatif pekerjaan telah ditemukan, tahapan kognitif karyawan akan berlanjut pada tahap ketiga yaitu intensi karyawan tersebut untuk meninggalkan pekerjaan (*intention to quit*).

Faktor-faktor Intensi *Turnover*

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi turnover intention dan saling berkaitan satu sama lain. Berikut adalah beberapa faktor menurut Robbins (2006):

- a. Person Job Fit
- b. Usia
- c. Jenis Kelamin
- d. Status Perkawinan
- e. Masa Kerja
- f. Kepuasan Kerja
- g. Stress Kerja
- h. Budaya Perusahaan

Karyawan yang memutuskan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya antara lain disebabkan kepentingan tertentu, ketidak puasan dengan pekerjaannya, perusahaan dinilai terdapat ketidakadilan, nilai gaji dinilai yang terlalu rendah, kesehatan yang kurang baik, melanjutkan pendidikan, berwiraswasta, dan lain sebagainya. Kenyataannya seringkali karyawan yang mengajukan permohonan berhenti hanya menciptakan alasan yang bersifat formalitas saja, sehingga alasan-alasan yang terkait dengan ketidakpuasan kerja justru tidak ditulis dalam surat pengunduran dirinya.

Sehubungan dengan kemungkinan karyawan mengundurkan diri namun alasannya tidak dikemukakan dengan jujur, maka pihak manajemen harus berfikir keras untuk mencari sendiri akar permasalahannya apabila ternyata semakin hari justru semakin banyak karyawan yang mengajukan pengunduran diri. Upaya-upaya pencegahan pun dapat dilakukan seperti peninjauan kembali renumerasi atau gaji pegawai, memberikan kesejahteraan pada karyawan yang kondusif di tempat kerjanya dan nyaman, lebih berlaku adil, dan lain sebagainya.

Baik perusahaan maupun karyawan sebenarnya sama-sama mengalami kerugian akibat pemberhentian kerja. Hanya saja bagi perusahaan kadang-kadang sifat kerugiannya berjangka pendek, misalnya pemberhentian dengan tujuan perampingan karyawan, seringkali dalam jangka panjang justru menguntungkan perusahaan (dalam Kurniawan, D. 2004)

Kerugian yang mungkin timbul di pihak perusahaan misalnya karena perusahaan telah terlanjur mengeluarkan biaya-biaya *recruitment*, seleksi, perencanaan karir, dan pengembangan karir. Kerugian atau dampak pada karyawan itu sendiri dapat timbul karena kehilangan pekerjaan berarti pula kehilangan sumber pemasukan, menurunnya harga diri, perasaan tidak berguna, dan lain sebagainya sebelum karyawan tersebut memperoleh pekerjaan baru atau usaha baru yang dinilainya setara atau lebih tinggi.

Untuk mengurangi intensi *turnover*, perusahaan dapat juga melakukan sejumlah program, antara lain pengelolaan kenyamanan tempat kerja (*workplace wellbeing*). Judit dan Csikszentmihalyi (Shahar, 2010) mengungkapkan bahwa setiap orang

menginginkan adanya waktu luang dalam bekerja. Temuan lainnya adalah setiap orang ingin memiliki rasa sejahtera pada tempat bekerjanya, yaitu menyatu dengan apa yang dikerjakannya, melakukan kemampuan yang terbaik (*peak performance*) dan menikmati diri sendiri (*peak experience*). Untuk menjadi lebih nyaman, karyawan harus memiliki emosi positif dan mampu mengevaluasi setiap pekerjaan yang dilakukan.

Kesejahteraan di Tempat Kerja (Workplace Well-being)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan dari Page (2005) karena pendekatan ini memaparkan dengan lengkap definisi dan dimensi-dimensi dari workplace well-being. Definisi workplace-wellbeing yang dikemukakan oleh page (2005), yaitu : “*The sense of well-being that employees gain from their work it is conceptualized as core affect plus the satisfaction of intrinsic and/or extrinsic work values*” (page, 2005;hlm 3). Dari penjelasan tersebut, workplace well-being didefinisikan sebagai rasa sejahtera yang diperoleh pekerja dari pekerjaan mereka, yang terkait dengan perasaan pekerja secara umum (*core affect*) dan intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan (*work values*).

Core affect didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana rasa nyaman dan tidak nyaman bercampur dan gairah (*passion*) yang mempengaruhi aktivitas manusia (Russel dalam Page, 2005). Untuk itu, *core affect* dapat diartikan sebagai perasaan individu secara umum. Nilai pekerjaan (*work values*), baik intrinsik maupun ekstrinsik, didefinisikan sebagai derajat harga, kepentingan dan hal-hal yang disukai oleh individu di tempat kerja (Knoop, dalam Page, 2005).

Dari definisi-definisi tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa definisi workplace well-being adalah rasa sejahtera yang diperoleh oleh karyawan dari pekerjaan mereka, yang terkait dengan perasaan karyawan secara umum (*core affect*) dan nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan (*work values*).

Page (2005) menjelaskan bahwa terdapat 13 aspek dari workplace well-being yang terbagi ke dalam dua dimensi atau faktor besar yaitu 5 aspek dari faktor intrinsik dan 8 aspek faktor ekstrinsik.

Dimensi Workplace Well-Being

Dimensi *Workplace Well-Being* menurut Page (2005) sebagai berikut:

1. Dimensi Intrinsik

Dimensi instrinsik terdiri dari aspek-aspek yang mengacu pada perasaan karyawan terkait tugas-tugas yang dimiliki dari tempat kerja mereka. Dimensi instrinsik ini terdiri dari lima aspek, yaitu:

a. Tanggung jawab dalam Kerja.

Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan yang dimiliki karyawan terhadap tanggung jawab kerja yang diberikan organisasi dan kepercayaan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

- b. Makna Pekerjaan.
Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan karyawan bahwa pekerjaannya memiliki arti dan tujuan baik secara personal, maupun untuk skala yang lebih luas.
- c. Kemandirian dalam Pekerjaan.
Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan individu bahwa dirinya dipercaya untuk melaksanakan tugasnya secara mandiri, tanpa petunjuk dari manajemen.
- d. Penggunaan Kemampuan dan Pengetahuan dalam Bekerja.
Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan bahwa pekerjaan yang diberikan memungkinkan mereka untuk menggunakan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.
- e. Perasaan Berperestasi dalam Bekerja.
Aspek ini didefinisikan sebagai rasa memiliki pencapaian tertentu terkait dengan tujuan yang berhubungan dengan kerja.

2. Dimensi Ekstrinsik

Dimensi ekstrinsik adalah dimensi yang mengacu kepada hal-hal dilingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Dimensi ini terdiri dari delapan aspek sebagai berikut:

- a. Penggunaan waktu yang Sebaik-baiknya.
Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan karyawan mengenal waktu kerjanya merupakan hal yang penting karena memungkinkan karyawan untuk membentuk keseimbangan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*).
- b. Kondisi Kerja.
Aspek ini didefinisikan sebagai kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja seperti ruang kerja dan budaya organisasi.
- c. Supervisi.
Aspek ini didefinisikan sebagai karyawan terhadap perlakuan atasan, seperti perlakuan baik, pemberian dukungan, pemberian bantuan ketika dibutuhkan, umpan balik yang sesuai dan penghargaan dari atasan.
- d. Peluang Promosi.
Aspek ini didefinisikan sebagai kondisi lingkungan kerja yang memberikan kesempatan karyawan untuk berkembang secara profesional.
- e. Pengakuan terhadap Kinerja yang Baik.
Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan karyawan bahwa di lingkungan kerja mereka, mereka telah menghasilkan kinerja yang baik dan yang tidak mendapatkan perlakuan yang berbeda.
- f. Penghargaan sebagai individu ditempat Kerja.
Aspek ini didefinisikan sebagai perasaan karyawan bahwa mereka dihargai dan diterima sebagai individu baik oleh keluarga maupun atasan mereka.
- g. Upah (*pay*).

Aspek ini didefinisikan sebagai kepuasan karyawan terhadap upah, keuntungan dan penghargaan berupa uang yang didapatnya dan lingkungan kerja.

h. Keamanan Pekerjaan.

Aspek ini didefinisikan sebagai kepuasan dengan rasa aman di posisi pekerjaan mereka.

Pengaruh *Workplace Well-being* (Kesejahteraan di Tempat kerja) Terhadap Intensi *Turnover*

Karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan, karyawan sebagai partner bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan target perusahaan. Dalam perkembangannya perusahaan dihadapkan pada beberapa permasalahan, diantaranya adalah intensi *turnover* dan turunnya kinerja karyawan yang membuat kinerja perusahaan tidak dapat berjalan dengan maksimal. Dalam hal ini kesejahteraan karyawan di tempat kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi seorang karyawan untuk tetap bertahan, meningkatkan kinerja, dan mengurangi intensi *turnover* dalam perusahaan, selain itu karyawan akan memiliki kedekatan secara emosional terhadap perusahaan sehingga memiliki keinginan lebih untuk menjadi bagian dan memberikan upaya terbaik bagi perusahaan.

Perusahaan juga dapat melakukan sejumlah program yang dapat meminimalisir terjadinya intensi *turnover* yaitu antara lain dengan pengelolaan kenyamanan tempat kerja (*workplace wellbeing*). Judit dan Csikszentmihalyi (Shahar, 2010) mengungkapkan bahwa setiap orang menginginkan adanya waktu luang dalam bekerja. Untuk menjadi lebih nyaman, karyawan harus memiliki emosi positif dan mampu mengevaluasi setiap pekerjaan yang dilakukan.

Kesejahteraan di tempat kerja (*workplace well-being*) dapat diartikan sebagai rasa sejahtera yang diperoleh oleh karyawan dari pekerjaan mereka, yang terkait dengan perasaan karyawan secara umum (*core affect*) dan nilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan (*work values*). Setiap karyawan yang memiliki kesejahteraan yang baik ditempat kerjanya maka kinerja karyawan tersebut akan memberikan hasil yang baik terhadap perusahaan tersebut, maka kesejahteraan karyawan di tempat kerjanya harus diperhatikan oleh setiap atasan agar setiap karyawan memiliki rasa nyaman terhadap lingkungan kerjanya atau tempat kerjanya dan karyawan tersebut tidak memiliki niat untuk keluar dari perusahaannya dikarenakan apabila setiap karyawan tidak memiliki rasa nyaman dan tidak merasa sejahtera ditempat kerjanya maka niat karyawan untuk keluar dari perusahaan akan lebih tinggi.

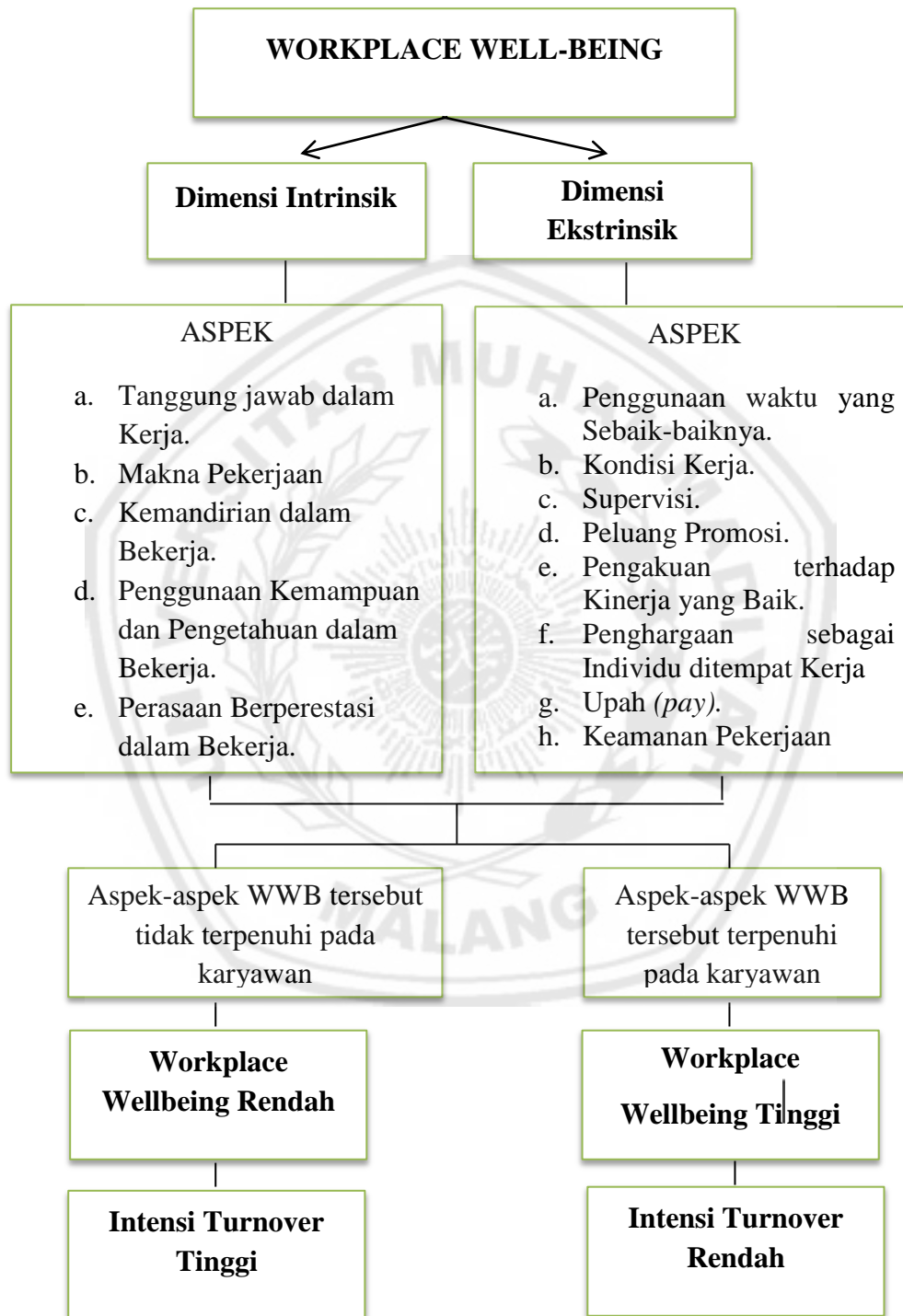
Kesejahteraan ditempat kerja memberikan nilai-nilai positif pada sisi kehidupan seorang karyawan, sebagaimana kesejahteraan ditempat kerja memiliki pandangan dalam melihat pekerjaan dan motivasi tinggi dalam menjalankan tugas. Dalam Page (2005) menjelaskan bahwa terdapat 13 aspek dari *workplace well-being* yang terbagi ke dalam dua dimensi atau faktor besar yaitu 5 aspek dari faktor intrinsik dan 8 aspek faktor ekstrinsik. Pada faktor intrinsik, terdapat lima aspek, yaitu: 1) Tanggung jawab

dalam pekerjaan, yaitu perasaan dimana pegawai diberikan tanggung jawab dan kepercayaan dalam pekerjaan untuk bekerja sebaik-baiknya; 2) Makna kerja, yaitu perasaan pegawai yang menganggap suatu pekerjaan yang dilakukan memiliki makna dan tujuan, baik secara personal maupun pada tingkat yang lebih tinggi; 3) Kemandirian dalam bekerja, yaitu perasaan dimana pegawai dipercaya melakukan sesuatu pekerjaan secara mandiri tanpa perlu diberikan pengarahan/intruksi dari manajemen; 4) Penggunaan kemampuan dan pengetahuan di pekerjaan, yaitu perasaan dimana pekerjaan mengijinkannya untuk menggunakan kemampuan personal dan bakat yang dimilikinya; 5) Perasaan berprestasi dalam bekerja, yaitu disaat pegawai merasa pekerjaan yang dilakukannya memberikan perasaan berprestasi karena berhasil mencapai tujuan dalam pekerjaannya. Pada faktor ekstrinsik, terdapat delapan aspek yaitu: 1) Pemanfaatan waktu, yaitu perasaan dimana seseorang merasa jam kerjanya masuk akal dan memungkinkan untuk mendapatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupannya; 2) Kondisi kerja, yaitu keadaan dimana seseorang merasa puas dengan kondisi pekerjaan seperti ruang kerja dan budaya organisasi; 3) Supervisi, yaitu perasaan pegawai dimana atasan memperlakukan dirinya dengan baik, memberikan dorongan, membantu saat dibutuhkan, memberikan umpan balik yang sesuai dan memberikan pengakuan kepada pegawai; 4) Kesempatan promosi, yaitu perasaan pegawai dimana tempat kerja atau posisi yang dimilikinya memungkinkan adanya pengembangan karir secara profesional; 5) Pengakuan terhadap kinerja yang baik, yaitu perasaan pegawai dimana ia merasa bahwa di dalam pekerjaannya terdapat perlakuan yang berbeda terhadap pekerjaan yang menghasilkan kinerja baik dan yang tidak; 6) Penghargaan sebagai individu di tempat kerja, yaitu perasaan seseorang dimana atasan dan rekan kerjanya menghargai mereka sebagai manusia dan menerima mereka sebagai pribadi yang unik; 7) Upah, yaitu menjelaskan kepuasan pegawai terhadap upah, keuntungan dan penghargaan berupa uang yang didapatnya dari lingkungan kerja; 8) Keamanan pekerjaan membahas kepuasan pekerja terhadap perasaan aman di posisi pekerjaan mereka saat ini.

Apabila melihat dari faktor-faktor kesejahteraan tersebut perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek yang ada didalamnya agar karyawan bisa terpenuhi kesejahteraan di tempat kerjanya, jika perusahaan tidak memperhatikan aspek-aspek yang terdapat dalam aspek dimensi intrinsik dan aspek dimensi ekstrinsik maka perusahaan juga harus menanggung akibatnya yaitu dipastikan setiap karyawan pasti memiliki intensi untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan pembahasan diatas mengenai pengaruh *workplace well-being* terhadap intensi *turnover*, dapat diasumsikan bahwa kesejahteraan karyawan ditempat kerja (*workplace well-being*) memiliki pengaruh yang besar terhadap niat untuk keluar pada karyawan (*turnover intention*). Hal tersebut dapat diasumsikan bahwa *workplace well-being* berpengaruh terhadap intensi *turnover*.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada karyawan maka secara singkat dapat dilihat kerangka pemikiran peneliti dalam bagan berikut:



Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut : Terdapat pengaruh arah yang negatif *Workplace Wellbeing* terhadap intensi *turnover* pada karyawan. Maka semakin tinggi *workplace wellbeing* tinggi maka semakin rendah intensi *turnover*, ataupun sebaliknya.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif korelasional, penelitian kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independent dan dependent (Sugiono, 2012).

Subjek Penelitian

Sampel dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dalam teknik ini penentuan anggota sampel dari populasi sampel dilakukan dengan cara melakukan pertimbangan atau dengan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2012). Subjek dalam penelitian ini adalah sebanyak 110 karyawan. Adapun karakteristik subjek dalam penelitian ini antara lain: 1) pegawai tetap, dengan alasan perusahaan akan lebih memperhatikan karyawan yang berstatus sebagai pekerja tetap dibandingkan dengan yang pekerja magang; 2) bekerja minimal selama satu tahun, dengan pertimbangan karyawan yang bekerja minimal satu tahun dianggap telah mengerti dan memahami tugas-tugas, kondisi kerja, serta kondisi perusahaan tempat subjek bekerja.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas (variabel independen) adalah *workplace well-being* dan variabel terikat (variabel dependent) adalah *intention turnover*. Pada penelitian ini menggambarkan dinamika psikologi dan seberapa besar pengaruh *workplace well-being* terhadap *intention turnover*.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala *workplace well-being* (*workplace well-being index*) dan intensi *turnover*. Skala *workplace well-being* disusun oleh Page (2005) yaitu "*workplace well-being index*" dan telah diadaptasi oleh Sawitri (2013). Alat ukur *workplace well-being* yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 14 item yang mengukur dimensi intrinsik dan ekstrinsik, serta *core affect* dari konstruk *workplace well-being*. Dimensi intrinsik dan ekstrinsik memiliki 13 item dan ditambah aspek *core affect* yang diwakili oleh 1 item, Skala ini memiliki tingkat reliabilitas sebesar 0,884. Skala yang digunakan adalah skala likert yang terdiri dari 5 pilihan. Penilaian dari skala yang digunakan yakni untuk sangat tidak setuju (STS), untuk tidak setuju (TS), untuk netral (N), untuk setuju (S), dan untuk sangat setuju (SS). Pada item yang *unfavourable* penilaian skala merupakan kebalikan dari aturan penilaian tersebut. Skala ini memiliki

tingkat validitas internal antara 0,3 – 0,663, serta memiliki reliabilitas sebesar 0.884. *Mean* dari skor total akhir dari setiap responden diperoleh dengan cara mencari rata-rata jawaban responden dari semua item, tanpa menghitung satu item yang mewakili *core affect*. Item yang mengukur tentang *core affect* tidak diikut sertakan dalam perhitungan karena dimasukkan sebagai variabel control dalam mengukur workplace well-being.

Sedangkan skala *Turnover* menggunakan skala yang disusun Abelson (1987). Skala ini terdiri dari 16 item dengan berdasarkan 3 aspek, yaitu aspek Berpikir untuk meninggalkan organisasi / *think of quitting*, Keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain / *intention of search*, Keinginan untuk meninggalkan perusahaan / *intention to quit*. Skala ini memiliki tingkat validitas internal antara 0,3 – 0,718, serta memiliki reliabilitas sebesar 0.883. Skala ini berbentuk skala likert yang terdiri dari 5 skor yakni Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N) Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

Tabel 1. Indeks Validitas dan Indeks Reliabilitas Skala Penelitian

No.	SKALA	Indeks Validitas	Indeks Reliabilitas	Jumlah Item	Item gugur	Item Valid
1.	<i>Workplace Wellbeing</i>	0.3 – 0.663	0.884	14 item	-	14 item
2.	<i>Intensi Turnover</i>	0.3 – 0.718	0.883	16 item	4 item	12 item

Prosedur dan analisa Data

Prosedur pelaksanaan penelitian ini terbagi menjadi tiga tahap, yaitu tahap persiapan, pelaksanaan, dan analisa data hasil penelitian. Pada tahap persiapan peneliti melakukan adaptasi skala (*workplace well-being index*) yang disusun oleh Page (2005) dan telah diadaptasi oleh Sawitri (2013) sejumlah 14 item, dan skala (*intensi turnover*) yang disusun oleh Abelson (1987). Selanjutnya, peneliti menyebarkan skala untuk Try Out atau uji coba skala kepada 50 orang karyawan perusahaan.

Langkah selanjutnya, setelah dicapai hasil dari Try Out validitas dan reabilitas skala adaptasi maka dilakukan pengambilan data penelitian. Pada tanggal 09 Oktober 2017 dilakukan penelitian dengan penyebaran skala di perusahaan X di kota Malang dengan jumlah 110 orang karyawan.

Setelah pengambilan data maka dilakukan analisa data penelitian dengan memasukan data penelitian pada *microsoft excel*, dan kemudian data dipindahkan pada *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 21 untuk dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas. Kemudian dilakukan uji hipotesa penelitian untuk menguji apakah ada pengaruh diantara kedua variabel dan untuk mengetahui jenis pengaruh yang ada pada kedua variabel. Metode yang digunakan untuk menguji hipotesa pada penelitian ini adalah analisa regresi linear sederhana.

HASIL PENELITIAN

Setelah penelitian ini dilakukan pada 110 karyawan perusahaan, diperoleh beberapa hasil yang ditunjukkan dengan tabel-tabel berikut. Tabel yang dipaparkan merupakan karakteristik subjek yang akan dijelaskan lebih rinci pada tabel deskripsi dibawah ini:

Tabel 2. Deskripsi Subjek Penelitian

Variabel	Frekuensi	Persentase
Rentang Usia		
20 – 35	83	75,45
36 keatas	27	24,55
Jenis Kelamin		
Laki-laki	71	64,55
Perempuan	39	35,45
Masa Kerja		
1-5 tahun	68	61,8
5-10 tahun	18	16,36
10 tahun keatas	24	21,8

Dari tabel deskripsi subjek di atas dapat diketahui bahwa total subjek 110 orang dengan rincian berdasarkan jumlah kelompok usia 20-35 tahun sebanyak 83 karyawan, kelompok usia 36 tahun keatas sebanyak 27 karyawan. Berdasarkan jenis kelamin subjek laki-laki sebanyak 71 karyawan dan subjek perempuan 39 karyawan. Kemudian berdasarkan masa kerja terdapat tiga kategori, yaitu kategori 1-5 tahun sebanyak 68 karyawan, kategori 5-10 tahun sebanyak 18 karyawan, dan kategori 10 tahun keatas sebanyak 24 karyawan.

Tabel 3. Tingkatan Kecenderungan *Workplace Wellbeing* dan Intensi *Turnover* Karyawan

Keterangan	Rendah		Sedang		Tinggi	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
<i>Workplace Wellbeing</i>	11	10.0	79	71.8	20	18.2
<i>Intensi Turnover</i>	12	10.9	77	70.0	21	19.1

Berdasarkan tingkatan kecenderungan *Workplace Wellbeing* pada karyawan, 11 karyawan dengan tingkatan Rendah (10.0%), 79 karyawan dengan tingkatan Sedang (71.8%) dan 20 karyawan dengan tingkatan Tinggi (18.2%). Kemudian berdasarkan tingkatan kecenderungan Intensi *Turnover* pada karyawan, 12 karyawan dengan tingkatan Rendah (10.9%), 77 karyawan dengan tingkatan Sedang (70.0%) dan 21 karyawan dengan tingkatan Tinggi (19.1%).

Hasil Uji Linearitas dan Uji Normalitas

Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan hasil dari uji linearitas yaitu nilai *deviation from linearity* sebesar 0,048 ($< 0,05$) hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan linear secara

signifikan antara *Workplace Wellbeing* terhadap Intensi *Turnover* pada karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 21, diperoleh hasil Sig. (2-tailed) sebesar 0,838. Angka tersebut menunjukkan $\text{sig} > 0,05$, maka dapat dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Analisis Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	F hitung	Sig.	Adjusted R Square
<i>Workplace Wellbeing terhadap Intensi Turnover</i>	32,287	0.000	0,223

Berdasarkan pada tabel 4, uji regresi linear sederhana, didapatkan hasil *adjusted R Square* dari perhitungan SPSS sebesar 0,223. Angka tersebut menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel X kepada variabel Y yaitu sebesar 22,3%. Sedangkan pada uji ANOVA, didapatkan hasil Sig. 0,00. Angka tersebut menunjukkan $< 0,05$ maka terdapat pengaruh antara variabel X yaitu *Workplace Wellbeing* dan variabel Y yaitu Intensi *Turnover*. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Workplace Wellbeing* terhadap Intensi *Turnover* pada karyawan.

Tabel 5. Hasil Korelasi Antara *Workplace Wellbeing* terhadap Intensi *Turnover*

Variabel	Pearson Correlation	Sig.
<i>Workplace wellbeing dengan intensi turnover</i>	-0,393	0,000

Pada tabel 5, diketahui bahwa korelasi antara *Workplace wellbeing* terhadap intensi *turnover* didapatkan hasil *pearson correlation* sebesar -0,393 yang menunjukkan arah yang (-) yang berarti semakin tinggi *workplace wellbeing* maka semakin rendah intensi *turnover*.

DISKUSI

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh arah negatif yang signifikan *workplace wellbeing* terhadap intensi *turnover* pada karyawan di perusahaan, yaitu apabila seorang karyawan memiliki *workplace wellbeing* yang tinggi maka tingkat intensi *turnover* akan rendah. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *workplace wellbeing* maka tingkat intensi *turnover* semakin tinggi pada karyawan di perusahaan. Hal ini pun sesuai dengan beberapa hasil penelitian (Bravo-Yanez, & Jimenez-Figueroa, 2011; Pannacio & Vandenberghe, 2009). Seseorang yang merasa perusahaan tempatnya bekerja telah baik dalam memberikan dukungan akan berpengaruh pada kelekatan emosional pegawai terhadap perusahaannya, akibatnya pegawai akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan tuntutan dan lingkungan kerjanya (Pannacio & Vandenberghe, 2009). Hal ini lah yang

menyebabkan seseorang akan merasa puas terhadap tugas-tugas dan kondisi pekerjaannya, serta menganggap bahwa pekerjaannya tersebut berharga.

Pengunduran diri staf di PT. Pancanaka Grup dapat menyebabkan hubungan kerja dengan klien terganggu sehingga target bisnis meleset. pengunduran diri tersebut dikarenakan adanya kondisi kerja yang kurang baik dan kurangnya pengakuan terhadap kinerja karyawan di perusahaan, yang mengakibatkan ketidakpuasan terhadap individu tersebut. Pengunduran diri pada staf karyawan secara langsung mengakibatkan peningkatan biaya rekrutmen dan biaya pelatihan. Secara tidak langsung biaya lain-lain seperti lembur dan insentif juga meningkat. Di samping itu, penggantian dan penolakan penugasan membuat suasana keresahan dan kelelahan meningkat. Alasan tersebut yang menyebabkan karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan (intensi *turnover*).

Memiliki intensi *turnover* merupakan hal yang negatif, hal tersebut akan sangat merugikan perusahaan maupun bagi karyawan tersebut. Mulyapradana (2012) menerangkan bahwa proses intensi *turnover* dimulai dari keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya (*think of quitting*). Hal tersebut menunjukkan bahwa intensi *turnover* berawal dari kognitif individu. Lebih lanjut Mulyapradana menjelaskan, jika individu mendapatkan peluang untuk mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik, maka pencarian pekerjaan baru akan dimulai (*intention to search*). Jika alternatif pekerjaan lain ditemukan, maka pekerjaan tersebut akan dibandingkan dengan pekerjaan saat ini. Kemudian apabila alternatif pekerjaan lain ditemukan, individu akan berlanjut pada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (*intention to quit*). Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya didahului dengan dua tahapan kognitif yaitu, berpikir untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain. Ketika individu memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya, maka individu tersebut akan mempertimbangkan untuk bertahan atau keluar dari pekerjaannya. Selanjutnya bila individu memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya, dipastikan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya salah satunya yaitu kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Michael dan Spector (1982) menunjukkan bahwa tingkat intensi *turnover* dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Mereka menemukan bahwa semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan intensi *turnover*.

Ketidakpuasan yang menjadi penyebab intensi *turnover* memiliki banyak aspek, diantara aspek-aspek ini adalah kondisi kerja, penghargaan, gaji, promosi dan hubungan interpersonal. Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan Mobley (1978) bahwa perasaan tidak puas dapat menimbulkan pikiran untuk keluar pada karyawan yang dilanjutkan dengan upaya mencari pekerjaan lain. Jika kerugian yang akan ditanggung akibat keluar dari pekerjaan terlalu tinggi, maka individu akan mengevaluasi kembali (peninjauan kembali terhadap perasaan tidak puasnya itu). Dari penjelasan tersebut terdapat aspek-aspek yang merupakan bagian besar dari

workplace wellbeing yang menjadi salah satu cara untuk mengurangi intensi *turnover*.

Pengelolaan *workplace wellbeing* dapat menjadi salah satu cara perusahaan untuk mengurangi intensi *turnover*. Sebuah penelitian yang dilakukan Shahar, Tal Ben (2010) mengungkapkan bahwa setiap orang ingin memiliki rasa sejahtera pada tempat bekerjanya, yaitu menyatu dengan apa yang dikerjakannya, melakukan yang terbaik atau *peak performance* dan menikmati diri sendiri atau *peak experience*. Untuk lebih meningkatkan *workplace wellbeing*, karyawan juga harus memiliki emosi positif dan mampu mengevaluasi setiap pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat mencegah hal negatif seperti intensi *turnover*. Hal ini pun didukung dengan salah satu penelitian Sahoo, M. F. (2015) menunjukkan bahwa fokus kerja menghasilkan kesejahteraan psikologis didefinisikan sebagai keadaan suatu karyawan mengerti dalam proses pekerjaannya. Hal ini didapatkan dimana kondisi kemampuan yang dirasakan dan tugas yang menantang, tingkat konsentrasi tinggi, kurang kesadaran diri, dan perubahan waktu merupakan ciri khasnya. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan diperusahaan harus memiliki kesejahteraan yang stabil dan pihak perusahaan tersebut harus melihat dan mempertimbangkan kebutuhan mereka, serta bagaimana para karyawan bisa merasakan kesejahteraan di tempat kerjanya tersebut agar perusahaan bisa meminimalisir adanya intensi *turnover* pada karyawan.

Kesejahteraan ditempat kerja memberikan nilai-nilai positif pada sisi kehidupan seorang karyawan, sebagaimana kesejahteraan ditempat kerja memiliki nilai lebih bagi perusahaan tersebut dalam melihat pekerjaan dan motivasi yang tinggi pada karyawan untuk menjalankan tugas. Page (2005) menjelaskan bahwa terdapat 13 aspek dari *workplace well-being* yang terbagi ke dalam dua dimensi atau faktor besar yaitu 5 aspek dari faktor intrinsik dan 8 aspek faktor ekstrinsik. Apabila melihat dari faktor-faktor kesejahteraan tersebut perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek yang ada didalamnya agar karyawan bisa terpenuhi kesejahteraan di tempat kerjanya seperti dalam aspek makna kerja, hal ini menunjukkan perasaan pegawai yang menganggap suatu pekerjaan yang dilakukan memiliki makna dan tujuan, baik secara personal maupun pada tingkat yang lebih tinggi. Aspek pengakuan terhadap kinerja yang baik, hal ini menunjukkan perasaan pegawai dimana ia merasa bahwa di dalam pekerjaannya terdapat perlakuan yang berbeda terhadap pekerjaan yang menghasilkan kinerja baik dan yang tidak (Page, 2005). Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya tergantung pada bagaimana perusahaan memperlakukannya, yaitu dengan menunjukkan usaha-usaha untuk mengembangkan keahlian dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Usaha-usaha tersebut dapat dilihat dari bagaimana kebijakan, norma, dan budaya yang berlaku di dalam perusahaan (Eisenberger et al., 1997). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan harus memperhatikan aspek aspek *workplace wellbeing* tersebut agar setiap karyawan memiliki kesejahteraan ditempat kerja yang tinggi sehingga intensi *turnover* pada karyawan akan menurun. jika perusahaan tidak memperhatikan aspek-aspek yang terdapat dalam *workplace wellbeing* yaitu aspek dimensi intrinsik dan aspek dimensi ekstrinsik maka

perusahaan juga harus menanggung akibatnya yaitu dipastikan setiap karyawan akan memiliki intensi untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Bagi karyawan memiliki *workplace wellbeing* yang rendah merupakan sesuatu hal yang negatif, dengan memiliki *workplace wellbeing* yang rendah maka para karyawan akan menghadapi suatu kondisi yang kurang nyaman dalam bekerja yang dapat mengakibatkan intensi *turnover*. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Sandana, S. (2014) menunjukkan bahwa *employee engagement* dan *workplace wellbeing* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* pada auditor KAP ABC. Dengan demikian keterlibatan karyawan dan kesejahteraan di tempat kerja adalah dua faktor penting yang dapat mempengaruhi intensitas *turnover* karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace wellbeing* memiliki kontribusi sebesar 22,3% terhadap intensi *turnover* pada karyawan. Hal tersebut menunjukkan terdapat 77,7% faktor lain yang mampu menurunkan intensi *turnover* pada karyawan. Salah satu faktor yang dapat menurunkan intensi *turnover* salah satunya yaitu dalam penelitian Jehanzeb, K. (2013) mengenai komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap *turnover intention*, kemudian menurut penelitian Wiranatha, A (2016) mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap intensi *turnover*.

Berdasarkan hasil diskusi diatas, pada dasarnya konsep dari *workplace wellbeing* dapat menjadikan salah satu strategi untuk mengurangi niat karyawan keluar dari perusahaan, bagaimana perusahaan tersebut memperhatikan atau memenuhi kesejahteraan di tempat kerja agar intensi *turnover* pada karyawan bisa diminimalisir oleh perusahaan.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian dengan uji *regresi* sederhana, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh arah negatif yang signifikan *workplace wellbeing* terhadap intensi *turnover* pada karyawan. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi *workplace wellbeing* maka semakin rendah intensi *turnover*, begitu pula sebaliknya. Semakin rendah *workplace wellbeing* maka semakin tinggi pula intensi *turnover* pada karyawan.

Implikasi dalam penelitian ini meliputi:

1. Perusahaan

Dari hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada perusahaan khususnya individu yang bekerja dalam lingkup sumber daya manusia bidang rekrutmen bahwa, sangat penting untuk memperhatikan latar belakang serta pengetahuan, kemampuan, keahlian para karyawan, kondisi kerja, pengakuan terhadap karyawan atas kinerja yang baik dalam berbagai posisi dan

penempatannya, karena akan memberikan dampak yang signifikan bagi perusahaan dan untuk kesejahteraan karyawan tersebut di lingkungannya.

2. Penelitian Selanjutnya

Dapat memperdalam variabel lain yang diduga turut berkontribusi terhadap intensi *turnover* seperti iklim psikologis karyawan. Serta variabel ini hanya terbatas pada variabel *workplace wellbeing*, mengingat masih banyak faktor lain yang mempengaruhi intensi *turnover*. Untuk penelitian selanjutnya bisa menggunakan variabel yang lebih banyak lagi seperti variabel *psychological wellbeing*, *job performance*, dan lain sebagainya.

Daftar Pustaka

- Abelson, M. A. (1987). Examination of Avoidable and Unavoidable Turnover. *Journal of Applied Psychology*.
- Andini, Rita. 2006. *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Terhadap Turnover Intention*. Tesis, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Andrinirina, M. dkk. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Job Insecurity terhadap Kinerja dan Turnover Intention karyawan Pada Royal Hotel n'lounge Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*. Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.
- Ardana, Komang. Ni Wayan Mujiati dan Anak Agung Ayu Sriathi, (2009), *Perilaku Keorganisasian*. Edisi II. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Arokiasamy, Anantha Raj A. 2013. A Qualitative Study on Causes and Effects of Employee Turnover in the Private Sector in Malaysia. *Middle-East Journal of Scientific Research*. 16 (11). 1532-1541.
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia (teori dan pengukurannya)*. Yogyakarta: pustaka pelajar.
- Bravo-Yanez, C., & Jimenez-Figueroa, A. (2011). *Psychological well-being, perceived organizational support and job satisfaction amongst Chilean prison employees*. *Rev Esp Sanid Penit*, 13, 91-99.
- Caesarani & Riana. 2016. Pengaruh Kinerja Terhadap Komitmen Karyawan dan Turnover Intention Pada Sari Segara Resort Villa & Spa. *E-junal Manajemen Unud*, 5 (9). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali.
- Dwilingga, Nidya. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5 (1). Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.

- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- Halimah dkk. 2016. Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket. *Journal Of Management*, 2 (2). Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-Unitlevel Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, And Business Outcomes: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology* Vol.87: hal.268-79.
- Jahenzab, K. (2013). Organizational Commitment And Turnover Intentions: Impact Of Employee's Training In Private Sector Of Saudi Arabia. *Journal International Of Business And Management*. King Saud University.
- Kadiman & Indriana, Dian. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Juraksi*, 1 (1). Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang.
- Kurniasari. (2004). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover*. Skripsi (tidak diterbitkan). Fakultas psikologi Universitas Airlangga Surabaya. Dalam <http://www.damandiri.or.id/file/luvikurniasariunairringkasan.pdf> (diakses tanggal 2 Mei 2010)
- Kurniawan, D. (2004). *Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Intensi Turnover*. Skripsi (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Melky, Yosua. 2015. Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja Karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Jurnal psikologi fisip unmul*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.
- Mobley et. All (1987). An evaluation of precursors og hospital employee turnover. *Journal af applied psychology* Vol. 63 No 4 : 408-418.
- Mulyapradana, Aria. 2012. *Hubungan Kebijakan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover Karyawan Di Divisi Marketing PT. Agromedia*. Tesis. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Kekhususan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2011). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta.

Universitas Indonesia.

- Nafiudin & Umdiana. 2017. Analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Generasi Y Di Provinsi Banten. *Jurnal Sains Manajemen*, 3 (2). Fakultas Ekonomi Universitas Serang Raya, Serang Banten.
- Novliadi, Ferry. (2007). *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja*. Skripsi (tidak diterbitkan). Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sumatra Utara Medan.
- Page, K. (2005). *Subjective Wellbeing In The Workplace*. Thesis. School Of Psychology Faculty Of Health And Behavioral Sciences Deakin University.
- Pannacio, A., & Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: a longitudinal study. *Journal of vocational psychology*, 75, 224-236.
- P B, Triton. (2009). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Oryza.
- Rahmad, H. (2015). Hubungan Antara Tingkat Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Tetap Pabrik Departement Operasi Pt Pusri Palembang. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang 2015*.
- Randhawa, Gurpreet, 2007, Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intentions : An Empirical Analysis, *Indian management studies journal*, 149-159.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks
- Sadana. S (2014). *Pengaruh Employee Engagement dan Workplace Well-Being Terhadap Turnover Intention*, Studi pada Kantor Akuntan Publik ABC & Rekan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Kantor Akuntan Publik Perbanas Institute Price Waterhouse Cooper.
- Sahoo, M. F. (2015). Flow Experience and Workplace Well-being. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology* July 2015, Vol. 41, No. 2, 189-198.
- Sari, F. (2012). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT. Pari Mas Pasuruan*. Skripsi (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Sawitri, Dewi Wening. (2013). *Hubungan Antara Perceived Organizational Support dan Workplace Well-Being pada Pekerja Pabrik*. Skripsi. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Shahar, Tal Ben. (2010). *Even Happier*. United States.The McGrawill.

- Simone, D. S. (2014). Conceptualizing Wellbeing in the Workplace. *International Journal of Business and Social Science* Vol. 5, No. 12; November 2014.
- Spence, G., B. (2015). Workplace wellbeing programs: If you build it they may NOT come...because it's not what they really need! *International Journal of Wellbeing*, 5(2), 109 124.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- . (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Tanuwijaya, R. M. & Harjanti, D. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan High Point Serviced Apartment Surabaya. *Agora*, 4 (6). Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.
- Wahyuni, dkk. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 8 (2). Program Magister Fakultas Teknik Universitas Brawijaya.
- Widyadmono. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 15 (2). Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
- Wiranatha, A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmenorganisasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Pada Made Ferry Motor Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.9, 2016: 5949-5977
- Witasari Lia, 2009, *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intentions Studi Empiris Pada Novotel Semarang*, Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.

Lampiran 1

Surat Ijin Penelitian





PT. PANCANAKA SWASAKTI UTAMA

Property Consultant - Developer - General Contractor

Real Estate - Architecture - Interior - Furniture Product

Malang, 7 Oktober 2017

Nomor : 281 / HRD / PSU / X / 2017
Lampiran : -
Perihal : Izin penelitian skripsi


Kepada Yth,
Pembantu Dekan 1
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang
Jl Raya Tlogomas No. 264
Malang

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat permohonan dari Pembantu Dekan 1 Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang tanggal 28 September 2017 perihal ijin untuk melakukan penelitian skripsi atas nama mahasiswa Fikri Maulana (201310230311013) dari jurusan Psikologi. Setelah dipertimbangkan dengan seksama, kami dapat memberikan ijin untuk melaksanakan kegiatan tersebut di PT. PANCANAKA SWASAKTI UTAMA, tentunya dengan mengikuti peraturan yang berlaku di Perusahaan kami

Demikian surat pemberitahuan dari kami, atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

Hormat kami
PT. PANCANAKA SWASAKTI UTAMA


Mukhtar Effendi
HRD Manager

Lampiran 2

Skala *Try Out*





Nama Lengkap :
 Usia :
 Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
 Lama Bekerja :

SKALA 1

Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas Saudara/I dengan benar
2. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Saudara, dengan memberikan tanda **Centang (✓)** pada salah satu jawaban yang tersedia dengan ketentuan:
SS : Bila Anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan
S : Bila Anda **Setuju** dengan pernyataan
N : Bila Anda **Netral** dengan pernyataan
TS : Bila Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan
STS : Bila Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan Pernyataan
3. Apabila Saudara ingin mengganti jawaban, beri tanda (=) pada jawaban yang telah Saudara buat sebelumnya. Kemudian berilah tanda centang (✓) pada jawaban baru.

Contoh :

STS	TS	N	S	SS
✓				
≠	✓			

→ Jawaban yang ingin diganti

→ Jawaban yang sudah diganti

4. Jawablah semua pernyataan tanpa ada yang terlewat.

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Sejauh ini, saya merasa puas dengan pekerjaan saya.					
2	Saya merasa puas dengan tanggung jawab tugas yang diberikan perusahaan pada saya.					
3	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan bagi perusahaan sangat berharga.					
4	Saya merasa puas dengan kemandirian yang diberikan pihak perusahaan atas pekerjaan saya.					
5	Saya merasa bahwa pekerjaan ini memberikan saya kesempatan untuk mengaplikasikan ilmu dan keahlian yang saya miliki.					

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
6	Saya merasa bahwa pekerjaan saya kurang memberikan kesempatan untuk menampilkan prestasi terbaik yang saya miliki.					
7	Saya merasa dihargai oleh lingkungan perusahaan dimana saya bekerja.					
8	Saya merasa hasil kerja saya kurang diakui oleh perusahaan.					
9	Saya merasa gaji yang saya terima sudah memadai					
10	Saya merasa status kerja saya dalam perusahaan saat ini masih kurang aman					
11	Saya merasa jam kerja saya saat ini sudah cukup baik					
12	Kondisi lingkungan kerja saya saat ini sudah cukup baik					
13	Saya merasa puas dengan atasan saya saat ini					
14	Saya merasa kesempatan untuk mendapatkan jenjang karir yang baik dimungkinkan dari perusahaan ini.					

SKALA 2

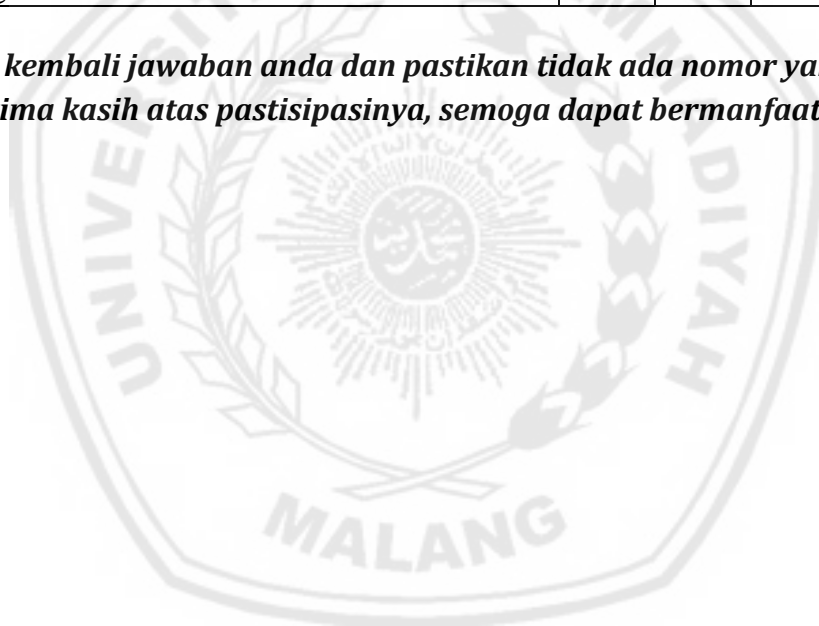
Petunjuk Pengisian

- Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Saudara, dengan memberikan tanda **Centang (✓)** pada salah satu jawaban yang tersedia dengan ketentuan:
- SS** : Bila Anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan
S : Bila Anda **Setuju** dengan pernyataan
N : Bila Anda **Netral** dengan pernyataan
TS : Bila Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan
STS : Bila Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan Pernyataan

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa sangat bangga bekerja diperusahaan ini					
2	Selama 12 bulan kedepan saya bermaksud untuk mencari alternative pekerjaan lain					
3	Saya sering berfikiran untuk keluar dari pekerjaan saya sekarang					
4	Saya sering memikirkan tentang alternative lain selain dari pekerjaan saya sekarang					
5	Salah satu alasan saya tetap bekerja di tempat ini adalah karena perusahaan lain belum tentu dapat memberikan kompensasi sebaik yang saya terima di perusahaan saat ini					
6	Saya sangat menyukai bidang pekerjaan saat ini dan tidak ingin pindah ke tempat lain					
7	Gaji yang saya terima diperusahaan ini mendorong saya untuk bekerja lebih lama					
8	Saya merasa terlalu sedikit pilihan pekerjaan yang ada diluar, bila saya memutuskan untuk keluar dari perusahaan ini					
9	Saya merasa bidang pekerjaan saya saat ini kurang sesuai dan jika memungkinkan saya ingin pindah					
10	Terkadang saya menghadiri undangan untuk mengikuti seleksi karyawan di perusahaan lain					
11	Saya tidak peduli apa yang akan terjadi jika saya keluar dari perusahaan tanpa harus memiliki posisi					

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
12	Saya akan merasa bersalah bila saya meninggalkan perusahaan ini					
13	Jika saya dapat pindah ke perusahaan lain dan mendapatkan fasilitas yang lebih baik, mungkin saya akan melakukannya					
14	Jika ada pilihan bekerja di perusahaan lain mungkin saya akan memilih perusahaan tersebut					
15	Banyak hal-hal dalam kehidupan saya yang akan terganggu, bila saya keluar dari perusahaan saat ini					
16	Saat ini sangat berat untuk keluar dari perusahaan, meskipun saya sangat menginginkan					

***Periksalah kembali jawaban anda dan pastikan tidak ada nomor yang terlewati
 ✨Terima kasih atas partisipasinya, semoga dapat bermanfaat ✨***



Lampiran 3

Rekapitulasi Hasil *Try Out*



Subjek	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14
1	3	3	2	1	1	1	4	3	1	4	3	3	1	2
2	4	4	2	2	2	2	3	4	2	3	4	4	2	2
3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	4	4	5	3	2
4	5	5	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	4
5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	5	1	1	1	1
6	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4
7	4	4	4	4	2	4	5	4	2	5	4	4	4	4
8	4	4	5	1	2	1	4	4	2	4	4	4	1	5
9	4	3	2	5	4	5	4	3	4	4	3	3	5	2
10	4	5	5	2	4	2	5	5	4	5	4	5	2	5
11	4	4	4	5	3	5	5	4	3	5	4	4	5	4
12	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
13	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
14	3	4	5	4	3	2	3	3	2	3	3	5	2	5
15	2	4	2	3	2	3	5	4	2	4	2	4	3	2
16	4	3	5	4	2	4	5	3	2	5	4	3	4	5
17	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3
18	4	4	4	3	2	3	3	4	2	3	4	4	3	4
19	4	2	3	4	2	4	2	2	2	2	5	2	4	4
20	4	3	4	4	3	2	5	3	3	5	4	3	4	4
21	5	5	3	2	4	4	4	5	4	3	5	5	4	3
22	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
23	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	2	3	3	4
24	5	4	5	5	2	5	5	4	4	5	5	4	5	5
25	4	2	1	1	1	1	1	2	1	1	4	2	1	1
26	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5
27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
28	3	3	1	4	5	2	4	3	5	4	3	3	4	1
29	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4

30	4	3	2	5	3	5	4	2	3	4	4	2	5	2
31	3	2	2	4	3	4	3	2	3	3	3	2	4	2
32	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5
33	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5
34	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3
35	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3
36	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	3
37	4	4	2	2	2	2	2	5	2	2	5	4	2	2
38	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
39	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5
43	4	3	4	3	2	2	4	3	4	4	4	3	3	4
44	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5
45	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
46	3	4	5	1	5	1	5	2	5	5	3	5	1	5
47	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2
48	5	5	4	3	4	3	3	5	4	3	5	5	3	4
49	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2
50	5	5	4	5	3	5	4	3	5	4	4	5	5	5

Subjek	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16
1	3	3	3	5	3	3	4	2	4	1	1	3	5	5	4	4
2	4	4	4	4	2	2	2	1	4	4	3	4	5	5	4	2
3	2	2	4	5	1	3	4	4	3	2	4	4	5	3	3	2
4	1	3	3	3	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	1
6	2	4	1	3	2	2	2	4	2	1	3	2	3	3	3	2
7	3	3	3	3	5	3	3	5	1	1	1	3	3	4	5	3
8	3	2	2	3	1	4	5	2	5	3	3	2	5	5	2	2
9	1	4	3	4	1	3	1	1	2	1	1	3	5	2	3	1
10	1	1	1	4	1	1	1	1	2	2	5	1	1	4	1	1
11	2	4	4	4	2	3	3	2	3	4	3	3	5	4	3	1
12	3	4	2	4	5	2	3	4	2	1	1	3	5	3	2	1
13	3	3	2	2	4	2	4	4	2	1	1	3	3	2	4	4
14	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3
15	3	4	3	4	1	3	4	2	3	2	2	2	4	4	2	3
16	2	2	2	5	1	2	3	5	2	2	2	2	5	4	4	3
17	2	4	2	4	2	4	4	3	5	3	2	3	5	4	3	3
18	2	4	4	4	2	4	3	3	3	2	1	5	5	4	4	5
19	2	3	5	5	2	4	4	4	5	5	5	4	5	2	3	1
20	2	1	1	1	1	4	3	2	2	1	1	1	4	3	2	4
21	3	2	2	2	5	3	3	5	1	1	2	2	2	2	3	3
22	3	2	2	4	3	2	2	2	1	1	2	5	5	5	1	1
23	1	1	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4
24	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1
25	2	3	1	3	2	5	2	4	4	4	3	2	4	3	1	1
26	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5
27	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	5	4	4	2
28	4	5	4	4	1	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4
29	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	2	4

30	2	2	1	3	1	2	4	3	2	3	2	4	5	4	3	4
31	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	4	3
32	3	5	1	4	1	5	3	5	3	1	1	3	1	2	1	5
33	2	3	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	5	4	4	4
34	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	4	3	3
35	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3
36	2	2	2	3	3	2	2	4	1	2	2	1	4	3	1	1
37	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4
38	1	2	2	2	3	2	1	3	1	3	2	2	4	3	4	3
39	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2
40	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1
41	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2
42	1	2	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3
43	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4
44	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	5	1	1	2	3
45	3	3	1	3	3	4	1	3	3	3	3	2	3	4	2	2
46	3	5	5	5	1	3	1	4	2	5	5	5	5	5	4	4
47	3	4	3	3	2	3	3	2	4	3	2	4	4	3	4	2
48	2	5	4	5	4	4	2	4	2	3	4	3	5	5	1	1
49	3	5	5	5	4	5	5	5	2	1	5	5	5	5	4	4
50	1	1	2	2	1	1	1	1	1	5	1	2	2	1	5	1

Lampiran 4

Hasil Validitas dan Reliabilitas



Hasil Analisa Validitas dan Reliabilitas Skala *Workplace Wellbeing*

Hasil analisa tahap pertama :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	45.86	81.796	.617	.875
VAR00002	46.02	79.857	.663	.873
VAR00003	46.28	75.349	.657	.871
VAR00004	46.42	77.636	.552	.877
VAR00005	46.50	79.194	.531	.878
VAR00006	46.48	77.357	.553	.877
VAR00007	45.78	82.542	.455	.881
VAR00008	46.12	81.210	.529	.878
VAR00009	46.42	77.759	.596	.874
VAR00010	45.86	82.409	.443	.881
VAR00011	46.00	82.816	.456	.881
VAR00012	46.04	79.917	.573	.876
VAR00013	46.38	77.057	.577	.876
VAR00014	46.20	75.143	.656	.871

Hasil analisa tahap kedua :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	45.86	81.796	.617	.875
VAR00002	46.02	79.857	.663	.873
VAR00003	46.28	75.349	.657	.871
VAR00004	46.42	77.636	.552	.877
VAR00005	46.50	79.194	.531	.878
VAR00006	46.48	77.357	.553	.877
VAR00007	45.78	82.542	.455	.881
VAR00008	46.12	81.210	.529	.878
VAR00009	46.42	77.759	.596	.874
VAR00010	45.86	82.409	.443	.881
VAR00011	46.00	82.816	.456	.881
VAR00012	46.04	79.917	.573	.876
VAR00013	46.38	77.057	.577	.876
VAR00014	46.20	75.143	.656	.871

Hasil Analisa Validitas dan Reliabilitas Skala Intensi *Turnover*

Hasil analisa tahap pertama :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	43.08	97.912	.630	.827
VAR00002	42.40	92.612	.710	.820
VAR00003	42.82	93.049	.716	.820
VAR00004	41.98	96.673	.616	.826
VAR00005	43.02	106.959	.106	.854
VAR00006	42.52	96.459	.614	.826
VAR00007	42.76	97.492	.555	.829
VAR00008	42.34	101.413	.352	.840
VAR00009	42.72	98.981	.445	.835
VAR00010	43.02	104.632	.202	.848
VAR00011	42.92	99.177	.404	.837
VAR00012	42.50	95.806	.575	.828
VAR00013	41.54	93.396	.636	.824
VAR00014	42.00	94.531	.661	.823
VAR00015	42.40	103.673	.263	.844
VAR00016	42.68	108.793	.029	.859

Hasil analisa tahap kedua :

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	32.68	78.426	.602	.874
VAR00002	32.00	73.061	.718	.866
VAR00003	32.42	74.085	.691	.868
VAR00004	31.58	75.310	.702	.868
VAR00006	32.12	76.189	.640	.871
VAR00007	32.36	77.215	.574	.875
VAR00008	31.94	81.649	.322	.889
VAR00009	32.32	78.834	.446	.882
VAR00011	32.52	78.867	.411	.885
VAR00012	32.10	76.010	.577	.874
VAR00013	31.14	73.266	.667	.869
VAR00014	31.60	74.408	.689	.868

Lampiran 5

Blue Print Skala *Workplace Wellbeing* Dan Intensi *Turnover*



Lampiran Blue Print Skala Sebelum Tryout

Blue print *Workplace Wellbeing* skala

Aspek/Indikator	Item	Jumlah Item
Core affect	1	1
Tanggung jawab dalam pekerjaan	2	1
Makna kerja	3, 14	2
Kemandirian dalam bekerja	4	1
Penggunaan kemampuan dan pengetahuan di pekerjaan	5	1
Perasaan berprestasi dalam bekerja	6	1
Penghargaan sebagai individu di tempat kerja	7	1
Pengakuan terhadap kinerja yang baik	8, 13	2
Upah	9	1
Keamanan pekerjaan	10	1
Penggunaan waktu yang sebaik-baiknya	11	1
Peluang promosi	12	1

Blue print Intensi *Turnover* skala

Aspek/Indikator	Item	Jumlah Item
Berpikir untuk meninggalkan organisasi / <i>think of quitting</i>	3, 6, 9, 12	4
Keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain / <i>intention of search</i>	2, 4, 5, 8, 10, 11, 13, 15	8
Keinginan untuk meninggalkan perusahaan / <i>intention to quit</i>	1, 7, 14, 16	4

Lampiran Blue Print Skala Setelah *Tryout*

Blue print *Workplace Wellbeing* skala

Aspek/Indikator	Item	Jumlah Item
Core affect	1	1
Tanggung jawab dalam pekerjaan	2	1
Makna kerja	3, 14	2
Kemandirian dalam bekerja	4	1
Penggunaan kemampuan dan pengetahuan di pekerjaan	5	1
Perasaan berprestasi dalam bekerja	6	1
Penghargaan sebagai individu di tempat kerja	7	1
Pengakuan terhadap kinerja yang baik	8, 13	2
Upah	9	1
Keamanan pekerjaan	10	1
Penggunaan waktu yang sebaik-baiknya	11	1
Peluang promosi	12	1

Blue print Intensi *Turnover* skala

Aspek/Indikator	Item	Jumlah Item
Berpikir untuk meninggalkan organisasi / <i>think of quitting</i>	3, 6, 9, 12	4
Keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain / <i>intention of search</i>	2, 4, 8, 11, 13	5
Keinginan untuk meninggalkan perusahaan / <i>intention to quit</i>	1, 7, 14	3

Lampiran 6

Skala Penelitian





Nama Lengkap :
 Usia :
 Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
 Lama Bekerja :

SKALA 1

Petunjuk Pengisian

1. Isilah identitas Saudara/I dengan benar
2. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Saudara, dengan memberikan tanda **Centang (✓)** pada salah satu jawaban yang tersedia dengan ketentuan:

SS : Bila Anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan

S : Bila Anda **Setuju** dengan pernyataan

N : Bila Anda **Netral** dengan pernyataan

TS : Bila Anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan

STS : Bila Anda **Sangat Tidak Setuju** dengan Pernyataan

Apabila Saudara ingin mengganti jawaban, beri tanda (=) pada jawaban yang telah Saudara buat sebelumnya. Kemudian berilah tanda centang (✓) pada jawaban baru.

Contoh :

STS	TS	N	S	SS
✓				
≠	✓			

→ Jawaban yang ingin diganti

→ Jawaban yang sudah diganti

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Sejauh ini, saya merasa puas dengan pekerjaan saya.					
2	Saya merasa puas dengan tanggung jawab tugas yang diberikan perusahaan pada saya.					
3	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan bagi perusahaan sangat berharga.					
4	Saya merasa puas dengan kemandirian yang diberikan pihak perusahaan atas pekerjaan saya.					
5	Saya merasa bahwa pekerjaan ini memberikan saya kesempatan untuk mengaplikasikan ilmu dan keahlian yang saya miliki.					
6	Saya merasa bahwa pekerjaan saya kurang memberikan kesempatan untuk menampilkan prestasi terbaik yang saya miliki.					

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
7	Saya merasa dihargai oleh lingkungan perusahaan dimana saya bekerja.					
8	Saya merasa hasil kerja saya kurang diakui oleh perusahaan.					
9	Saya merasa gaji yang saya terima sudah memadai					
10	Saya merasa status kerja saya dalam perusahaan saat ini masih kurang aman					
11	Saya merasa jam kerja saya saat ini sudah cukup baik					
12	Kondisi lingkungan kerja saya saat ini sudah cukup baik					
13	Saya merasa puas dengan atasan saya saat ini					
14	Saya merasa kesempatan untuk mendapatkan jenjang karir yang baik dimungkinkan dari perusahaan ini.					

SKALA 2

Petunjuk Pengisian

- Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Saudara, dengan memberikan tanda **Centang (✓)** pada salah satu jawaban yang tersedia dengan ketentuan:

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa sangat bangga bekerja di perusahaan ini					
2	Selama 12 bulan kedepan saya bermaksud untuk mencari alternative pekerjaan lain					
3	Saya sering berfikiran untuk keluar dari pekerjaan saya sekarang					
4	Saya sering memikirkan tentang alternative lain selain dari pekerjaan saya sekarang					
5	Saya sangat menyukai bidang pekerjaan saat ini dan tidak ingin pindah ke tempat lain					
6	Gaji yang saya terima di perusahaan ini mendorong saya untuk bekerja lebih lama					
7	Saya merasa terlalu sedikit pilihan pekerjaan yang ada diluar, bila saya memutuskan untuk keluar dari perusahaan ini					
8	Saya merasa bidang pekerjaan saya saat ini kurang sesuai dan jika memungkinkan saya ingin pindah					
9	Saya tidak peduli apa yang akan terjadi jika saya keluar dari perusahaan tanpa harus memiliki posisi					
10	Saya akan merasa bersalah bila saya meninggalkan perusahaan ini					
11	Jika saya dapat pindah ke perusahaan lain dan mendapatkan fasilitas yang lebih baik, mungkin saya akan melakukannya					
12	Jika ada pilihan bekerja di perusahaan lain mungkin saya akan memilih perusahaan tersebut					

Periksalah kembali jawaban anda dan pastikan tidak ada nomor yang terlewat

✍Terima kasih atas partisipasinya, semoga dapat bermanfaat ✍

LAMPIRAN 7

Rekapitulasi Data Skala *Workplace Wellbeing*



Subjek	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	Jumlah	kategori
1	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	61	tinggi
2	3	4	5	1	4	3	4	4	3	4	5	5	2	5	52	sedang
3	4	4	4	4	2	4	5	4	2	5	4	4	4	4	54	sedang
4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	63	tinggi
5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	62	tinggi
6	5	5	4	3	4	5	3	5	4	3	5	5	3	4	58	sedang
7	5	4	5	3	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	61	tinggi
8	4	4	2	3	4	3	4	4	5	4	5	4	3	2	51	sedang
9	4	5	3	3	5	3	4	4	3	4	2	4	3	5	52	sedang
10	5	4	5	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	5	59	sedang
11	2	5	1	3	2	3	5	4	2	4	5	4	5	5	50	sedang
12	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	3	61	tinggi
13	4	5	4	5	1	3	4	2	5	5	4	2	4	5	53	sedang
14	4	4	1	3	4	3	3	5	4	3	4	4	5	3	50	sedang
15	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	68	tinggi
16	5	4	5	5	2	5	5	4	4	5	5	4	5	5	63	tinggi
17	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	63	tinggi
18	5	5	3	2	4	4	4	5	4	3	5	5	4	3	56	sedang
19	4	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	5	57	sedang
20	3	3	4	4	3	2	5	4	3	5	4	3	5	4	52	sedang
21	5	4	2	4	5	5	3	4	5	3	4	5	2	5	56	sedang
22	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	3	54	sedang
23	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	57	sedang
24	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	52	sedang
25	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	55	sedang
26	4	3	5	4	2	2	5	4	3	5	1	4	5	5	52	sedang
27	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	59	sedang
28	4	5	5	2	4	2	5	5	4	5	4	5	5	5	60	sedang
29	5	5	4	5	3	4	4	5	3	4	3	3	5	4	57	sedang

30	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	66	tinggi
31	4	3	4	5	3	3	2	3	5	3	2	5	2	4	48	rendah
32	5	3	5	2	3	4	3	3	5	3	2	3	2	3	46	rendah
33	4	3	5	4	2	4	5	3	2	5	4	3	4	5	53	sedang
34	4	2	5	1	4	4	4	2	1	2	4	2	2	5	42	rendah
35	5	3	5	4	5	5	3	5	3	4	2	3	2	3	52	sedang
36	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	62	tinggi
37	1	4	4	3	5	5	3	4	2	3	5	4	5	5	53	sedang
38	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	62	tinggi
39	4	5	3	4	2	4	2	5	5	2	5	2	4	5	52	sedang
40	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	61	tinggi
41	5	4	5	1	2	1	4	5	2	4	5	4	2	5	49	sedang
42	5	4	2	3	2	3	5	4	5	4	2	4	5	5	53	sedang
43	4	3	4	4	3	2	5	3	5	5	4	3	5	4	54	sedang
44	5	5	4	5	3	5	4	3	5	4	4	5	5	5	62	tinggi
45	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	60	sedang
46	5	5	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	4	56	sedang
47	3	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	5	53	sedang
48	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	5	5	4	5	53	sedang
49	5	4	4	5	3	5	5	4	3	5	4	4	5	4	60	sedang
50	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	2	3	3	4	55	sedang
51	3	5	5	4	3	2	4	3	2	3	3	5	2	5	49	sedang
52	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	49	sedang
53	4	5	5	3	2	3	5	4	2	3	4	4	3	4	51	sedang
54	2	4	4	3	2	3	3	4	2	3	4	4	3	4	45	rendah
55	4	3	5	4	2	4	5	3	2	5	4	3	4	5	53	sedang
56	5	3	4	3	2	2	4	3	4	4	5	5	5	4	53	sedang
57	5	4	4	5	3	5	5	4	3	5	4	4	5	4	60	sedang
58	4	3	4	4	3	2	5	3	3	5	4	3	4	4	51	sedang
59	5	3	1	4	5	5	4	3	4	4	3	5	4	3	53	sedang

60	4	5	3	5	4	5	3	3	5	3	4	3	4	3	54	sedang
61	4	3	2	5	4	5	4	3	4	4	3	3	5	2	51	sedang
62	3	4	5	4	3	4	3	3	2	3	5	5	2	5	51	sedang
63	4	5	4	4	2	5	5	4	5	3	4	5	4	2	56	sedang
64	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	61	tinggi
65	3	2	3	4	2	4	2	2	4	4	5	2	4	5	46	rendah
66	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	1	4	60	sedang
67	4	4	4	4	2	4	5	4	2	5	4	4	4	4	54	sedang
68	4	3	5	4	2	4	5	3	2	5	4	3	4	5	53	sedang
69	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	48	rendah
70	3	4	5	1	2	5	4	5	2	4	5	4	1	5	50	sedang
71	5	3	5	4	3	2	5	3	3	5	4	3	5	4	54	sedang
72	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	2	3	3	4	55	sedang
73	1	5	5	2	4	2	5	5	4	5	4	5	2	5	54	sedang
74	4	5	3	5	4	4	5	5	5	3	4	3	4	3	57	sedang
75	3	5	5	4	3	4	3	2	3	5	3	5	4	2	51	sedang
76	3	3	4	4	3	5	3	2	3	5	3	5	5	5	53	sedang
77	4	5	2	3	4	3	4	5	2	4	4	5	3	2	50	sedang
78	5	4	5	4	3	2	5	3	2	3	5	5	2	5	53	sedang
79	4	5	4	4	3	4	5	5	2	5	4	4	5	5	59	sedang
80	5	4	2	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	2	58	sedang
81	4	5	3	4	2	4	5	2	5	5	5	2	4	5	55	sedang
82	4	5	2	5	3	5	4	5	3	5	4	2	5	4	56	sedang
83	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	68	tinggi
84	3	5	1	4	5	2	4	3	5	4	5	3	4	2	50	sedang
85	2	5	5	5	2	3	5	4	5	3	5	4	3	4	55	sedang
86	4	4	5	1	2	1	4	4	2	4	4	4	1	5	45	rendah
87	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	58	sedang
88	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	58	sedang
89	5	5	4	5	3	5	4	3	5	4	4	5	5	5	62	tinggi

90	3	5	2	1	4	2	4	4	1	5	5	5	1	5	47	rendah
91	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	66	tinggi
92	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	56	sedang
93	3	4	3	4	4	1	5	5	3	4	5	3	1	4	49	sedang
94	4	5	2	5	2	3	4	5	5	4	4	5	5	4	57	sedang
95	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	47	rendah
96	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	3	54	sedang
97	5	5	3	2	4	4	4	5	4	3	5	5	4	3	56	sedang
98	4	5	5	2	4	2	5	5	4	5	4	5	2	5	57	sedang
99	4	4	2	4	2	3	2	5	5	2	5	4	5	3	50	sedang
100	3	4	5	5	5	3	5	2	5	5	3	5	1	5	56	sedang
101	5	4	5	5	2	5	5	4	4	5	5	4	5	5	63	tinggi
102	5	3	2	5	4	5	4	3	4	4	3	3	5	2	52	sedang
103	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	5	2	56	sedang
104	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	62	tinggi
105	4	5	2	5	2	3	4	5	4	2	5	4	3	2	50	sedang
106	3	4	1	5	5	2	3	4	2	5	4	3	2	5	48	rendah
107	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	61	tinggi
108	4	2	3	4	2	4	2	2	2	2	5	2	4	4	42	rendah
109	4	4	2	1	5	5	5	1	5	5	1	4	5	3	50	sedang
110	3	3	5	4	3	4	3	4	4	5	5	1	4	4	52	sedang

Lampiran 8

Rekapitulasi Data Skala Intensi *Turnover*



Subjek	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Jumlah	kategori
1	2	4	1	3	2	1	4	2	3	1	3	3	29	sedang
2	3	2	3	2	3	3	2	1	1	3	2	2	27	sedang
3	3	2	1	3	4	5	1	5	3	2	5	2	36	tinggi
4	1	4	3	2	3	1	1	2	1	3	5	2	28	sedang
5	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	4	23	rendah
6	2	4	2	1	3	2	2	3	3	2	4	2	30	sedang
7	3	1	2	2	2	3	4	2	1	3	4	2	29	sedang
8	3	1	2	2	1	4	3	2	1	3	2	2	26	sedang
9	1	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	35	sedang
10	3	2	3	4	3	1	2	3	2	2	1	2	28	sedang
11	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	4	36	tinggi
12	2	3	1	3	2	1	4	2	3	2	3	3	29	sedang
13	1	3	1	2	3	2	3	1	1	3	3	4	27	sedang
14	3	1	2	3	4	5	2	2	3	2	3	5	35	sedang
15	1	4	3	2	3	1	2	2	1	3	4	2	28	sedang
16	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	4	23	rendah
17	2	3	2	1	3	3	2	1	3	2	5	2	29	sedang
18	3	4	2	4	2	3	4	2	1	3	5	3	36	tinggi
19	3	3	2	2	2	4	4	2	1	3	1	1	28	sedang
20	1	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	36	tinggi
21	2	3	2	4	3	1	1	4	1	3	3	2	29	sedang
22	2	4	1	2	2	2	1	4	3	1	3	2	27	sedang
23	2	2	1	5	3	4	2	3	4	2	5	3	36	tinggi
24	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	2	3	25	rendah
25	3	2	1	4	1	2	2	1	4	5	1	4	30	sedang
26	2	4	1	3	2	2	4	2	3	2	3	3	31	sedang
27	3	3	3	3	3	3	5	1	1	3	3	4	35	sedang
28	1	2	1	3	4	5	2	5	3	2	4	2	34	sedang
29	2	4	3	4	3	1	1	2	1	3	4	1	29	sedang

30	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	4	23	rendah
31	2	4	4	4	3	2	2	3	3	3	5	4	39	tinggi
32	2	4	1	3	2	2	4	2	3	2	3	3	31	sedang
33	3	2	2	3	1	3	5	1	1	3	2	3	29	sedang
34	3	2	2	3	4	5	2	2	3	2	5	3	36	tinggi
35	1	4	3	4	3	1	1	2	1	3	1	2	26	sedang
36	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	4	23	rendah
37	2	1	4	2	3	3	2	3	3	2	5	4	34	sedang
38	2	3	2	4	2	3	1	2	1	1	4	3	28	sedang
39	3	3	2	2	2	4	4	2	1	3	3	2	31	sedang
40	1	2	3	2	1	3	1	3	2	4	4	4	30	sedang
41	3	4	3	4	3	4	2	3	2	2	4	4	38	tinggi
42	2	2	2	5	2	3	5	2	2	2	5	4	36	tinggi
43	2	4	2	2	1	4	3	1	2	3	3	2	29	sedang
44	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	4	23	rendah
45	2	1	4	1	3	3	2	1	2	3	1	4	27	sedang
46	3	2	2	4	2	1	4	2	1	3	4	3	31	sedang
47	3	3	2	3	2	4	1	2	1	3	3	2	29	sedang
48	1	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	36	tinggi
49	3	2	3	1	3	4	2	4	1	3	5	3	34	sedang
50	3	2	3	2	3	4	2	3	1	1	3	1	28	sedang
51	1	4	2	4	2	2	1	4	3	4	2	5	34	sedang
52	2	2	3	5	3	4	4	3	2	4	3	3	38	tinggi
53	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	4	3	27	sedang
54	5	2	5	1	5	3	5	1	1	2	4	5	39	tinggi
55	2	4	1	3	2	2	4	2	3	2	3	3	31	sedang
56	3	3	3	3	3	3	5	1	1	3	3	4	35	sedang
57	1	2	2	3	4	1	2	2	3	2	2	5	29	sedang
58	1	4	3	4	3	1	1	2	1	3	5	2	30	sedang
59	1	1	1	4	1	1	1	2	5	1	1	4	23	rendah

60	2	2	4	1	3	3	2	3	3	3	5	2	33	sedang
61	3	3	2	4	2	3	4	2	1	3	2	3	32	sedang
62	3	1	2	2	2	4	4	2	1	3	3	2	29	sedang
63	1	3	3	2	1	2	3	3	2	1	2	4	27	sedang
64	3	4	1	4	3	1	2	2	1	2	4	1	28	sedang
65	2	2	2	5	2	3	1	2	2	2	2	4	29	sedang
66	2	4	1	4	1	4	3	4	2	3	5	4	37	tinggi
67	2	4	1	4	1	3	3	3	1	1	4	4	31	sedang
68	2	3	1	2	4	2	2	3	5	4	3	2	33	sedang
69	2	2	1	3	2	4	3	2	2	4	5	4	34	sedang
70	1	2	2	3	3	2	2	3	4	2	1	3	28	sedang
71	3	5	1	4	5	3	5	3	1	3	1	2	36	tinggi
72	2	3	2	4	2	2	4	1	2	1	5	3	31	sedang
73	2	3	2	1	3	2	3	2	4	2	3	1	28	sedang
74	2	3	1	4	3	1	2	3	3	3	4	3	32	sedang
75	2	2	2	3	2	2	4	1	2	1	4	3	28	sedang
76	3	1	1	2	3	3	1	4	2	4	5	5	34	sedang
77	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	4	3	25	rendah
78	4	4	1	3	3	3	2	4	3	3	2	4	36	tinggi
79	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	34	sedang
80	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	27	sedang
81	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	33	sedang
82	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	32	sedang
83	1	1	1	1	2	2	3	1	1	5	1	1	20	rendah
84	3	3	1	3	4	1	3	3	3	2	3	4	33	sedang
85	3	1	3	2	3	1	4	2	1	2	3	5	30	sedang
86	3	4	3	3	3	3	2	4	2	4	4	3	38	tinggi
87	2	5	4	5	1	2	4	2	4	3	5	2	39	tinggi
88	3	4	1	3	2	1	5	2	3	1	5	1	31	sedang
89	1	1	2	2	1	2	4	1	1	2	2	1	20	rendah

90	2	3	1	3	5	2	4	4	3	2	4	3	36	tinggi
91	1	1	3	1	1	2	1	1	4	1	1	5	22	rendah
92	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	5	2	31	sedang
93	1	3	3	2	5	4	3	2	2	1	3	4	33	sedang
94	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	4	3	37	tinggi
95	2	2	1	3	2	4	2	1	2	4	5	4	32	sedang
96	3	2	2	3	3	2	3	2	1	1	3	3	28	sedang
97	3	5	1	4	5	3	5	3	1	3	1	2	36	tinggi
98	2	1	2	4	1	2	4	2	2	2	5	4	31	sedang
99	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	4	32	sedang
100	2	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	35	sedang
101	2	2	2	3	2	2	4	1	2	1	4	3	28	sedang
102	3	4	1	4	3	3	2	4	1	1	1	5	32	sedang
103	1	2	4	2	2	1	3	1	2	2	4	1	25	rendah
104	2	4	2	3	3	2	3	4	3	3	1	4	34	sedang
105	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	34	sedang
106	2	1	2	3	3	1	2	2	1	3	5	5	30	sedang
107	3	1	1	4	2	4	2	3	1	3	4	1	29	sedang
108	4	1	4	2	2	2	1	4	3	4	5	5	37	tinggi
109	2	1	2	5	3	4	4	3	4	1	2	3	34	sedang
110	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	26	sedang

Lampiran 9

Output SPSS Hasil Penelitian



Analisis Uji Regresi Linier Sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,480 ^a	,230	,223	3,87613

a. Predictors: (Constant), X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	485,087	1	485,087	32,287	,000 ^b
	Residual	1622,631	108	15,024		
	Total	2107,718	109			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52,386	3,812		13,742	,000
	X	-,393	,069	-,480	-5,682	,000

a. Dependent Variable: Y

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
wwb	110	54.82	5.364	.511
intensi_turnover	110	30.83	4.397	.419

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval	
					Lower	Upper
wwb	107.182	109	.000	54.818	53.80	
intensi_turnover	73.526	109	.000	30.827	30.00	

Uji Linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	(Combined)	937,704	21	44,653	3,358	,000
	Between Groups	485,087	1	485,087	36,485	,000
	Deviation from Linearity	452,617	20	22,631	1,702	,048
	Within Groups	1170,014	88	13,296		
	Total	2107,718	109			

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.85830559
	Absolute	.059
Most Extreme Differences	Positive	.051
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.619
Asymp. Sig. (2-tailed)		.838

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.